

Beltz Monographien

Pädagogik

Die Sozialarbeiterin im Industriebetrieb

Margarethe Girmes

1969

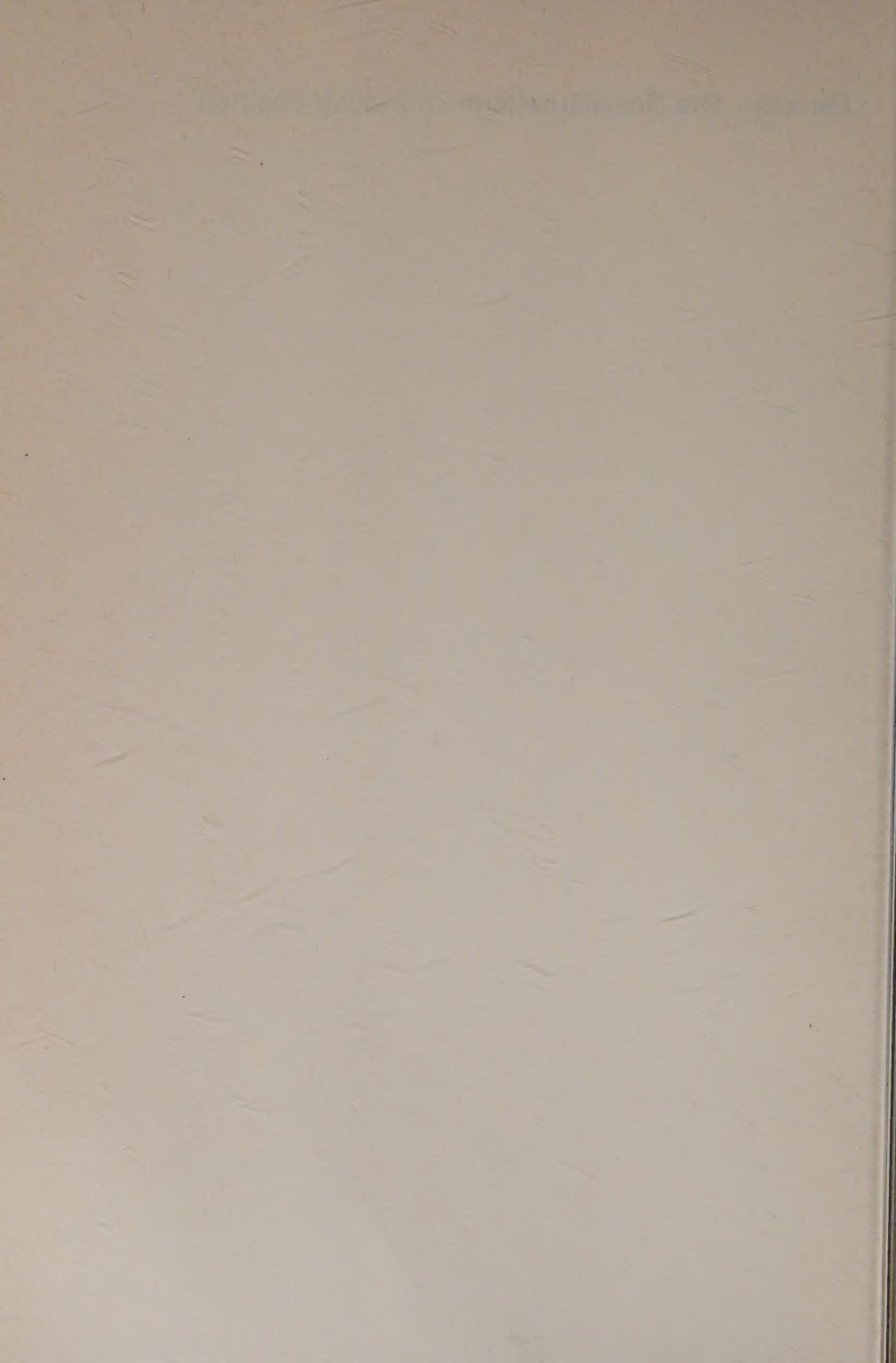
Versuch einer soziologischen
Positionsanalyse

Girmes · Die Sozialarbeiterin im Industriebetrieb

Die Sozialarbeiterin im Industriebetrieb

von Dr. G. Girmes, Sozialarbeiterin
im Industriebetrieb

Verlag Julius B. G. Schmidt, Bonn



Margarethe Girmes

Die Sozialarbeiterin im Industriebetrieb

Versuch einer soziologischen
Positionsanalyse



Verlag Julius Beltz · Weinheim · Berlin · Basel



D 6

Best.-Nr. 18263

Druck nach Typoskript

© 1970 Verlag Julius Beltz · Weinheim · Berlin · Basel
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	19
1. Entwicklung der Fragestellung und Entstehung der Untersuchung	22
1.1. Hauptbegriffe und Überblick zur Geschichte betrieblicher Sozialarbeit	22
1.1.1. Hauptbegriffe	22
1.1.2. Die Problemgeschichte - von der Fabrikpflege zur Sozialberatung -	28
1.1.3. Problemverdeutlichung am Begriff Demokratisierung im Betrieb, in betrieblicher und allgemeiner Sozialarbeit	38
1.2. Die empirische Untersuchung - Leitstudie ohne Anspruch auf Repräsentativität	51
1.2.1. Die Befragung in einem Bundesland der Bundesrepublik Deutschland	51
1.2.2. Interviews mit den betrieblichen Sozialarbeiterinnen unter Einbeziehung der "Werksfürsorgerinnen" mit anderer Vorbildung	56
1.2.3. Befragung der Bezugspersonen im Betrieb - Direktor, Personal- bzw. Sozialabteilungsleiter, Werksarzt, Betriebsratsvorsitzender -	59
1.2.4. Vergleichsstudie in Holland	60
1.2.5. Zusätzliche Bemühungen zur Erforschung der Position der betrieblichen Sozialarbeiterin in der BRD	66
1.2.5.1. Bei Unternehmungen, die eine Sozialberatung planen bzw. die Werksfürsorge abgeschafft haben	67

	Seite
1.2.5.2. Bei den Höheren Fachschulen für Sozialarbeit	68
1.2.5.3. Bei Verbänden, Organisationen und Einzelpersonlichkeiten	69
1.3. Erweiterung und Konkretisierung der Fragestellung	71
2. <u>Die Sozialarbeiterin im Industriebetrieb - funktionaler Aspekt -</u>	72
2.1. Organisation und Arbeitsbedingungen der Sozialarbeiterin im Betrieb	73
2.1.1. Die Ortung der betrieblichen Sozialarbeit als Stabsfunktion in der Organisation des Industriebetriebes	75
2.1.1.1. Die "Unabhängigkeit" innerhalb der betrieblichen Hierarchie	76
2.1.1.2. Das Verhältnis von Personalleitung und Sozialarbeit im Betrieb	79
2.1.1.3. Vergleich zu Holland und Skizze der Funktionen beider Stellen	82
2.1.2. Die äußeren Arbeitsbedingungen der betrieblichen Sozialarbeiterin und einige statistische Daten zu ihrem Einsatz	89
2.2. Die Stellung der Sozialarbeiterin im Betrieb als sozialen Beziehungsgefüge	93
2.2.1. Die Stellung im "Sozialteam" und zum Betriebsrat	93
2.2.2. Die Beziehungen zur Geschäftsleitung und die Einschätzung des ökonomischen Effektes der Arbeit für den Betrieb	96

	Seite
2. 2. 3. Die Beziehungen zur mittleren Führungsschicht und zur Belegschaft	99
2. 3. Die Beziehungen der betrieblichen Sozialarbeiterin nach draußen	100
2. 4. Faktische Aufgaben und Tätigkeiten der Sozialarbeiterin im Betrieb	101
2. 4. 1. Betriebliche Sozialarbeit im Rahmen zusätzlicher betrieblicher Sozialleistungen ?	101
2. 4. 2. Spezielle Ansätze der Sozialarbeit im Betrieb	106
2. 4. 2. 1. Sprechstunden	109
2. 4. 2. 2. Hausbesuche und ihre Problematik	111
2. 4. 2. 3. Betriebsrundgänge	113
2. 4. 2. 4. Dienstbesprechungen	116
2. 4. 2. 5. Mitwirkung bei Arbeitsplatz- und personellen Fragen	117
2. 4. 2. 6. Arbeit mit und für besondere Gruppen im Betrieb Jugendliche, insbesondere ungelernte, - Mütter, insbesondere alleinstehende - alleinstehende und ältere Arbeitnehmer - Behinderte, insbesondere psychische Kranke, - Gastarbeiter	119
2. 5. Befähigung für die Arbeit	125
2. 5. 1. Ausbildung - Fortbildung - Berufsweg - Organisation der betrieblichen Sozialarbeiterin	125
2. 5. 2. Das besondere Gewicht der Methoden	132

	Seite
3. Die Sozialarbeiterin im Industrie- betrieb - <u>positionaler Aspekt</u> -	141
3.1. Die Position der Sozialarbeiterin von den Erwartungen der Menschen im Betrieb her - Das Fremdbild -	154
3.1.1. Die Erwartungen der Geschäftsleitung als Anstellungsträger	154
3.1.2. Die Beurteilung durch das Sozialteam	157
3.1.3. Die Beurteilung durch den Betriebsratsvor- sitzenden	159
3.1.4. Die Erwartungen der Belegschaft - Ambivalenz der Einstellungen -	160
3.2. Die Position der betrieblichen Sozialarbeiterin von den Erwartungen der Gesellschaft her und evtl. Hilfeleistungen durch sie	162
3.2.1. Die Suche nach möglichen Hilfen von außerhalb des Betriebes für die Position der betriebli- chen Sozialarbeiterin	162
3.2.1.1. Zusatzbefragung der Höheren Fachschulen für Sozialarbeit	162
3.2.1.2. Die Einstellung der Verbände, Vereinigungen und der Berufsorganisationen	166
3.2.1.3. Betriebliche Sozialarbeit in Fachliteratur, Wissenschaft und Forschung	167
3.2.2. Rollenerwartung und Rollenzwang durch negative Stereotype "Fürsorgerin"	180
3.3. Die Schwierigkeiten im Verständnis von Sozial- arbeit - verdeutlicht an der betrieblichen Sozialarbeit - und Chancen zu deren Meisterung im Betrieb	183

	Seite
3.4. Das Selbstbild der betrieblichen Sozialar- beiterin von ihrer Position - Verständnis, Ein- schätzung und Zufriedenheit mit ihr	189
3.5. Selbstbild, Fremdbild und Wirklichkeit in ihrem Verhältnis zueinander - Betriebliche Sozial- arbeit als "autonome Position" ?	195
4. <u>Postulate zur Durchsetzung einer</u> <u>Position der betrieblichen Sozialar-</u> <u>beiterin in Betrieb und Gesellschaft</u>	199
I. Klare organisatorische Ortung und Ein- gliederung im Betrieb als Stabsfunktion in der betrieblichen Organisation	201
II. Klärung der Möglichkeiten und Grenzen von Sozialarbeit im Betrieb, insbesondere im Verhältnis zur Personalleitung	204
III. Rationale Strukturierung des Konzepts und der Aufgaben der betrieblichen Sozialarbei- terin in ihrem doppelten Bezug	
a) zu dem einzelnen in der Beratung für die Belegschaft	
b) zu dem Betrieb als Sozialstruktur in der Beratung des Managements und aller Vorge- setzten	205
IV. Gute Aus- und Fortbildung für die Sozialarbeit im Betrieb, insbesondere in den Methoden der Sozialarbeit	207
V. Klärung und Prägung der Eigen- und Fremd- erwartungen an den betrieblichen Sozialarbei- ter zur Ermöglichung einer Position im Betrieb als integrierte Funktion und in der Ge- sellschaft als Sozialarbeit - Berufsordnung, Code, Verbandsarbeit - inner- und interdisziplinäre Diskussion - Sozialarbeitsforschung - Öffentlich- keitsarbeit -	209

	Seite
VI. Balance von Erfindungsgeist und Geduld, Durch- setzungsvermögen und Dienstbereitschaft, Wandel und Anpassung für den betrieblichen Sozialarbeiter	212
A N H A N G	
Rundschreiben und Interview-Leitfaden	214-232
Literaturverzeichnis	9-18

Literaturverzeichnis

I. Bücher:

- | | |
|--|---|
| Bedrijfs Maatschappelijk Werk en Personeel beleid | Rapport samengesteld op verzoek van de Landelijke Federatie van de Contactgroepen van Personeelchefs en Maatschappelijk Werkers, o. Verf., Antwerpen 1959 |
| Biestek, Felix | Wesen und Grundsätze der helfenden Beziehung in der sozialen Einzelhilfe (The Casework Relationship) Freiburg 1968 |
| Briefs, Goetz | Probleme der sozialen Werkspolitik, Leipzig 1930 |
| Claessens, Dieter | Rolle und Macht, München 1968 |
| Cordemann, Margarete | Werksfürsorge - Monographie, Berlin 1955 |
| Dahrendorf, Ralf | Gesellschaft und Freiheit, München 1961 |
| - - - | Homo Sociologicus - Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle, Köln und Opladen 1965 |
| - - - | Industrie- und Betriebssoziologie, Berlin 1962 |
| Danckwerts, Dankwart | Organisierte freiwillige Hilfe in der modernen Gesellschaft, Berlin 1964 |
| Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (HG) | Persönliche Hilfe im System der sozialen Sicherung, Frankfurt 1966 |
| - - - | Gesamtregister der Jahrgänge 1946 bis 1967 des Nachrichtendienstes |

- | | |
|--|---|
| Doehring, Johannes | Gesellschaftspolitische Realitäten, Gütersloh 1964 - darin: Matthes, Joachim: Zur Kritik am Wohlfahrtsstaat |
| Dreitzel, Hans Peter | Die gesellschaftlichen Leiden und das Leiden an der Gesellschaft - Vorstudien zu einer Pathologie des Rollenverhaltens, Stuttgart 1968 |
| - - - | Sozialer Wandel, Zivilisation und Fortschritt als Kategorien der soziologischen Theorie, Neuwied 1967 |
| Durkheim, Emile | Die Regeln der soziologischen Methode, Neuwied und Berlin 1965 |
| Ebbenhorst-Tenbergen, A. M. | De rol van de bedrijfs maatschappelijk werker in het kader van het moderne personeel beleid, o. O. 1965 |
| Fillip, Volker | Aufgaben und Ziele der industriellen Betriebsfürsorge - dargestellt an drei Großbetrieben der Industrie, unveröffentlichte Diplomarbeit, München 1967 |
| Frauenamt der Deutschen Arbeitsfront (HG) | Soziale Betriebsarbeit, eine Aufgabe des Frauenamtes der Deutschen Arbeitsfront, Berlin o. J. |
| Freyer, Hans | Theorie des gegenwärtigen Zeitalters, Stuttgart 1956 |
| Friedländer, Walther
Pfaffenberger, Hans (HG) | Grundbegriffe und Methoden der Sozialarbeit, Neuwied und Berlin 1966 |
| Fürstenberg, Friedrich | Grundfragen der Betriebssoziologie, Köln und Opladen 1964 |
| Geck, L.H. Adolf | Soziale Betriebsführung - Zugleich eine Einführung in die Betriebliche Sozialpolitik, Essen 1953 |
| Gedachten over bedrijfs | maatschappelijk werk, o. Verf. Amsterdam 1962 |

- | | |
|---|---|
| Gillepsie, J. J. | Free Expression in Industry, London 1941 |
| Günther, Adolf u.
Prévôt, René | Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland und Frankreich, Leipzig 1904 |
| Hartmann, Heinz | Funktionale Autorität, Stuttgart 1964 |
| Hartmann, Heinz | Moderne amerikanische Soziologie, Stuttgart 1967 |
| - - - | Die Unternehmerin - Selbstverständnis und soziale Rolle, Köln und Opladen 1968 |
| Haus Schwalbach
(HG) | Gruppenpädagogik - Auswahl aus Schwalbacher Blättern 1949-1959, Wiesbaden-Biebrich 1959 |
| Herkner, Heinrich | Die Arbeiterfrage, Berlin 1905 |
| Heukels, J. M. | De reikwijdte van het maatschappelijk werk, Verslag van een onderzoek in een middelgrote stad, Verricht in opdracht van het Ministerie van Maatschappelijk Werk, Utrecht 1964 |
| Hunziker, Anton | Theorie und Nomenklatur der Sozialarbeit, Luzern 1964 |
| Industrialisierung und
Sozialarbeit, | Bericht der 8. Tagung der Internationalen Konferenz für Sozialarbeit, München 1956 |
| König, René | Soziologie, Frankfurt/Hamburg 1967
Fischer Lexikon Nr. 10 |
| Kamphuis, Marie | Die persönliche Hilfe in der Sozialarbeit, Stuttgart 1968 |
| Kluckhohn, C. u. a. (HG) | Personality in Nature, Culture, and Society, New York 1953 |
| Konopka, Gisela | Soziale Gruppenarbeit - Ein helfender Prozeß, Weinheim und Berlin 1968 |

- | | |
|---|--|
| Leonard, Peter | Sociology in Social Work, London 1966 |
| Lingesleben, Otto | Die Berufssituation der Sozialarbeiter, Köln und Opladen 1968 |
| Luhmann, Niklas | Funktionen und Folgen formaler Organisation, Berlin 1964 |
| Matthes, Joachim | Gesellschaftspolitische Konzeptionen im Sozialhilferecht, Stuttgart 1964 |
| - - - | Soziologie und Gesellschaft in den Niederlanden, Neuwied 1965 |
| Mayntz, Renate | Soziologie der Organisation, Reinbeck 1963, rde. Nr. 166 |
| Michel, Ernst | Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt, Frankfurt 1947 |
| Mitscherlich, Alexander
Brocher, Tobias
v. Mering, Otto
Horn, Klaus (HG) | Der Kranke in der modernen Gesellschaft, Köln-Berlin 1967 |
| Naumann, Friedrich | Neudeutsche Wirtschaftspolitik, 1906, in Ders. Ausgewählte Schriften, o. O. 1949, S. 284 ff |
| Nederlandse Vereniging voor Maatschappelijk Werkers (HG): | Maatschappelijk werk in bedrijven, Publicatie Nr. 10, Haarlem 1953 |
| Neuloh, Otto und
Werner, Erich und
Thiele, Bruno | Erscheinungsformen sozialer Umverteilung im Rahmen freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen, o. O., o. J. |
| Noordanus, Winnifred | Het Bedrijfs Maatschappelijk Werk, Den Haag 1956 |
| Ortlieb, H. D.,
Schelsky, H. (HG) | Wege zum sozialen Frieden, Stuttgart - Düsseldorf 1954 |
| Peters, Helge | Moderne Fürsorge und ihre Legitimation, Köln-Opladen 1968 |

- | | |
|--|---|
| Popitz, Heinrich,
Bahrtdt, H. P. ,
Jüres, E. A. ,
Kesting, H. | Technik und Industriearbeit - Soziolo-
gische Untersuchung in der Hütten-
industrie, Tübingen 1957 |
| Popper, Karl R. | Logik der Forschung, Tübingen 1966 |
| Schelsky, Helmut | Auf der Suche nach Wirklichkeit,
Düsseldorf - Köln 1965 |
| Scherpner, Hans | Theorie der Fürsorge, Göttingen 1962 |
| Scheuch, Erwin K. (HG) | Die Widertäufer der Wohlstandsgesell-
schaft - Eine kritische Untersuchung
der "Neuen Linken" und ihrer Dogmen -
Köln 1968 |
| Schmidt-Kehl, Ludwig | Die Deutsche Fabrikpflege, Berlin 1926 |
| Statistisches Bundesamt,
Wiesbaden | Statistisches Jahrbuch für die Bundes-
republik Deutschland 1965, Stuttgart
und Mainz o. J. |
| Stichting Overijssel | Het Bedrijfs Maatschappelijk Werk,
Zwolle 1962 |
| Towle, Chr. | The Learner in the Education for the
Profession, Chicago 1964 |
| United Nations (HG) | European Seminar on Personnel
Social Work, Brussels, 7. -17. Sept.
1960, Report Geneva 1961 |
| Weber, Max | Soziologie - Weltgeschichtliche Ana-
lysen - Politik, Stuttgart 1956 |
| - - - | Wirtschaft und Gesellschaft,
Studienausgabe, Köln u. Berlin 1964 |
| Wilensky, Harald u.
Lebeaux, Charles N. | Industrial Society and Social Welfare,
New York - London 1965 |
| Wingen, Max | Die Einstellung der deutschen Gewerk-
schaften zur sozialen Betriebsführung,
Diss. Bonn 1956 |

- | | |
|---------------------|---|
| Winschuh, Josef | Arbeitgeberverbände und soziale Betriebsgestaltung, Köln 1962 |
| Wunderlich, Frieda | Fabrikpflege - Ein Beitrag zur Betriebspolitik, Berlin 1926 |
| Zapf, Wolfgang (HG) | Theorien des sozialen Wandels, Köln - Berlin 1969 |
| Zetterberg, H. L. | Social Theory and Social Practice, New York 1962 |

II. Sammelwerke:

- Encyclopaedia-Britannica, Chicago - London - Toronto 1961
- Wistinghaus, Jochen (HG) Soziale Betriebspraxis
(Loseblattsammlung)

III. Zeitschriften:

- Arbeitsgemeinschaft für Selbständige Unternehmer - ASU - Merkblatt zur Werksfürsorge, Mitteilungen zur innerbetrieblichen Zusammenarbeit Nr. 16, Bonn 1953
- Berghaus, Irmgard Standort und Aufgaben der Betriebsfürsorge heute, in: Blätter der Wohlfahrtspflege, Stuttgart, 112. J., H. 5, 1965, S. 146 ff
- Besser, Joachim Der soziale Klimbim in: "Die Welt", Hamburg 23. 7. 57, S. 4
- Bethmann, Rudolf Betriebswohlfahrtspflege - Soziale Betriebsarbeit -, in: Zentralblatt für Gewerbehygiene und Unfallverhütung (Sonderdruck) J. 22, H. 10, 1953, S. 173/179
- Bock, Teresa Merkmale heutiger Sozialarbeit, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, J. 48, Nr. 10/11, Okt./Nov. 1968, S. 277 ff
- Bonin, Paul Fünf Jahre Sozialberatung in der Eisen- und Stahlindustrie in: Soziale Arbeit, J. 11, 1962, H. 6, S. 253 ff
- Code voor de Maatschappelijk Werker Katholieke Vereniging van Maatschappelijk Werkers Dr. Ariëns en Nederlandse Bond van Maatschappelijk Werkers (HG)
- Degenkolbe, Gert Über logische Struktur und gesellschaftliche Funktionen von Leerformeln, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, J. 17, H. 2, 1965, S. 327 ff

- Deutscher Berufsverband der Sozialarbeiter e. V. Düsseldorf Berufsbild für staatlich anerkannte Sozialarbeiter
Neufassung 1966
- Fellhauer, Arthur Sozialpolitik bei der Deutschen Bundesbahn,
in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, J. 35, 1955, H. 2, S. 43ff
- Fredenhagen, Heda Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Sozialarbeit - Blick in die Situation verschiedener Länder,
in: Der Sozialarbeiter, H. 5/6, 1963 S. 29 ff
- - - Möglichkeiten der Verwirklichung moderner Sozialarbeit im Betrieb,
in: Der Sozialarbeiter, H. 3, 1965, S. 18 ff
- Harmuth, Thea Werksfürsorgerin - ein sozialer Beruf -
in: Gewerkschaftliche Monatshefte, J. 2, 1951, H. 11, S. 617/622
- Hauck, Roland Betriebliche Sozialarbeit und betriebliche Mitbestimmung,
in: Soziale Sicherheit, J. 11, 1962, Nr. 8, S. 227 ff
- Hellebrekers-Cotterell Bezinning op taken in het bedrijfs maatschappelijk werk,
in: Tijdschrift voor Maatschappelijk Werk, J. 18, Nr. 3, Febr. 1964, S. 38 ff
- Hentig, Hartmut v. Ein Gesamtplan für die Schule,
in: "Die Zeit" vom 24. Okt. 1969, S. 70 ff
- Herzog, Gertrud Betr. Richtlinien für die Sozialarbeit bei der Deutschen Bundespost vom 23. 9. 1963,
in: Der Sozialarbeiter, Mitteilungsblatt des Deutschen Berufsverbandes der Sozialarbeiter e. V., Düsseldorf 1965, H. 3, Juni, S. 23 ff

- Hill, Dr. Die Sozialarbeit der Bundespost,
in: Nachrichtendienst des Deutschen
Vereins für öffentliche und private
Fürsorge, J. 35, 1955, H. 2,
S. 46 ff
- Introductie van het maatschappelijk werk in het bedrijf, ohne Verf.
in: Tijdschrift voor Maatschappelijk
Werk, J. 20, Nr. 19, Nov. 1966,
S. 373 ff
- Matthes, Joachim Soziale Stereotype in der Theorie der
Fürsorge,
in: Soziale Welt, J. 13, 1962, H. 3/4
S. 139 ff
- Ministerie van Sociale Zaken en Volksgesundheid (HG)
Jaarverslag van de Arbeidsinspektie,
1964
- National Association of Social Workers (HG), Social Workers
Code of Ethics, 1962
- Öffentlichkeitsarbeit in der Sozialarbeit, Bericht über ein Semi-
nar der Vereinten Nationen, ohne Verf.,
in: Nachrichtendienst des Deutschen
Vereins f. öffentliche und private
Fürsorge, J. 48, H. 3, März 1969,
S. 64 ff
- Otten, M. Bedrijfs maatschappelijk werk - moei-
lijkheden en mogelijkheden, in: Tijd-
schrift voor Maatschappelijk Werk,
J. 21, Nr. 13, Juli 1967, S. 271 ff
- Otto, Hans-Uwe und Speckmann, Herrmann Entwurf eines Berufskodex als Beitrag
zur Professionalisierung der deutschen
Sozialarbeit,
in: Der Sozialarbeiter, H. 6, Dez. 1966,
S. 6/7
- Peters, Helge Das Verhältnis von Wertsystem und
Sozialwissenschaften innerhalb der
beruflichen Sozialarbeit,
in: Soziale Welt, J. 16, 1965, H. 3,
S. 241 ff

- Riedrich, Lenore Bericht über den Sozialarbeitertag vom 5. - 8. 6. 1966 in Husum und die Fachgruppen Arbeitsvermittlung und Berufsberatung und betriebliche Sozialarbeit, in: Soziale Arbeit, J. 15, 1966, H. 9, S. 394 ff
- - - Gedanken zum Thema Betriebsfürsorge, in: Soziale Arbeit, J. 11, 1962, H. 11, S. 499 ff
- - - Gruppengespräche mit Jugendlichen im Betrieb, in: Soziale Arbeit, J. 15, 1966, H. 7/8, S. 305 ff
- - - Sozialpädagogische Probleme der Frauenarbeit in der Industrie, in: Soziale Arbeit, J. 16, 1967, H. 4, S. 150 ff
- Siegers, F. M. Mogelijkheden voor sociaal groepwerk in het bedrijf, hektographierter Vortrag vom 25. 4. 1964 vor der Sektion "Bedrijven" des Katholischen Berufsverbandes Holland
- Scharpenberg, Anneliese Der Sozialarbeiter im Betrieb und seine Ausbildung durch die Höhere Fachschule für Sozialarbeit, in: Soziale Arbeit, J. 11, 1962, S. 450 ff
- Vereinte Nationen (HG) Bericht des Internationalen Studienkreises über Funktion und Arbeitsmethoden des betrieblichen Sozialarbeiters - Übersetzung aus dem Englischen - Dortmund 1959, sog. Dortmunder Rapport
- Willemsen, Sigrid und Funke, Else Ein Plan für eine Fachhochschule (Akademie) für soziale Berufe, in: Der Sozialarbeiter 1968, H. 5, Oktober, S. 4 ff.
- Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie (HG) Richtlinien für die Sozialberatung in der Eisen- und Stahlindustrie, o.O., o.J.

Einleitung

In den letzten Jahren wird auch in der Bundesrepublik Deutschland¹⁾ zunehmend die Forderung nach "Sozialarbeitsforschung" gestellt. Zu dem Thema "Sozialarbeit im Betrieb" sind vielfach Aufsätze in Fachzeitschriften erschienen, vorwiegend in den fünfziger Jahren. 1955 veröffentlichte M. Cordemann eine Monographie "Werksfürsorge"²⁾, die z. Z. von L. Riedrich neu verfaßt wird³⁾.

Bei den Aufsätzen handelt es sich meist um Stellungnahmen zur Entwicklung und zu Aufgaben und aktuellen Problemen betrieblicher Sozialarbeit. Die Monographie enthält darüber hinaus eine geschichtliche Darstellung. Fragt man aber, was heute faktisch geleistet wird von Sozialarbeitern im Betrieb, so fehlt es nicht nur an jeglicher statistischer Erfassung⁴⁾, sondern es fehlen auch empirische Untersuchungen zur Erforschung des Arbeitsfeldes⁵⁾.

In der hier vorgelegten Untersuchung wurde auf dem Hintergrund der Problemgeschichte der "Werksfürsorge"⁶⁾ erst einmal in einem räumlich eng begrenzten Gebiet eine Befragung in Betrieben mit "Werksfürsorge" durchgeführt, um Fakten über die Sozialarbeit im

1) Im folgenden BRD bezeichnet.

2) Margarete Cordemann, Werksfürsorge - Monographie, Berlin 1955.

3) Lenore Riedrich, Sozialarbeit im Betrieb - von der Werksfürsorge zur Sozialberatung, erscheint 1970, Ort unbekannt.

4) Die letzten zahlenmäßigen Angaben stammen von Ludwig Schmidt-Kehl, in: Die Deutsche Fabrikpflege, Berlin 1926, S. 7 ff.

5) Das Sozialpädagogische Institut Hamburg, Grindelhof - Arbeitskreis Sozialarbeit im Betrieb - hat zwar 1966 einen Fragebogen entworfen und - wenigstens teilweise - an betriebliche Sozialarbeiterinnen versandt. Doch war auch durch mehrere Anfragen nicht zu ermitteln, was aus der Untersuchung geworden ist.

6) Der Begriff "Werksfürsorge" wird hier zunächst unkommentiert als ein Sammelbegriff für Sozialarbeit im Betrieb und ihre verschiedenen akzentuierten Benennungen gesetzt.

Betrieb zu sammeln. Auch die Fragestellung mußte begrenzt werden¹⁾. Doch wurde versucht, in den Interviews zugleich mit der Faktenerhebung die eigentliche Fragestellung der Arbeit - nämlich die nach der Position der Sozialarbeiterin im Betrieb - einzubeziehen. Daher wurden nicht nur die Sozialarbeiterinnen selbst, sondern auch - soweit möglich - Bezugspersonen im Betrieb befragt. Eine Ergänzung und Klärung der Ergebnisse der Interviews wurde durch Erkundungen bei und Verbindungen zu den Ausbildungsstätten für Sozialarbeit, Verbänden, Organisationen, wissenschaftlichen Instituten und Einzelpersonlichkeiten angestrebt. Es wurden Betriebe angeschrieben, die die Einstellung einer Sozialarbeiterin planen bzw. die Stelle gestrichen haben.

Zum Abschluß führte ich eine Vergleichsstudie in den Niederlanden durch, die sich als besonders fruchtbar erwies.

Die hier beigebrachten Ergebnisse können selbstverständlich keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben. Da diese Arbeit als erster Versuch gelten muß, konnten leider die methodischen Probleme einer solchen empirischen Einzeluntersuchung zu dem umfassenden Fragenkomplex der Sozialarbeiterin im Industriebetrieb nicht gesondert behandelt werden. Stattdessen treten sie bei der jeweiligen Problemlage hervor. Die Arbeit hat sich nicht zum Ziel gesetzt, eine Idealkonzeption betrieblicher Sozialarbeit zu entwerfen - sie möchte vielmehr zur Orientierung beitragen und womöglich zur Reflexion der Möglichkeiten, Bedingtheiten und Grenzen von Sozialarbeit im Betrieb anregen.

Das Ergebnis der Leitstudie war die Erweiterung und Vertiefung der

-
- 1) Die Begrenzung ergibt sich einmal daraus, daß es sich hier um eine Einzeluntersuchung handelt, aber auch von dem Umfang des Fragenkatalogs her, der in einem Interview für zumutbar erachtet wird.

Fragestellung und die Entwicklung von Postulaten für die Schaffung und Durchsetzung der Position der Sozialarbeiterin im Betrieb.

Eine der entwickelten Thesen erscheint generell für Sozialarbeit aufschlußreich. Die Untersuchung ergab, daß der Betrieb als zweckrationales Gebilde gerade durch seine Zweckrationalität eine rationale Strukturierung der Sozialarbeit ermöglicht, fördert - und dadurch Spontaneität¹⁾.

Rationalität und Spontaneität sind nicht Widersprüche in dem Sinne, daß sie sich gegenseitig ausschließen. Es ist vielmehr ein positiver Zusammenhang zwischen beiden anzunehmen. Infolge der Entlastung durch die Technik wird die Chance der Bewußtheit erhöht und zugleich Freisetzung von Spontaneität ermöglicht.

Am Anfang der Arbeit ist noch darauf hinzuweisen, daß ihre Zielstellung auf mancherlei Mißtrauen und Hindernisse traf, die aus sehr verschiedenen Richtungen und Einstellungen kamen. Im Laufe der Untersuchung ist versucht worden, diese Widerstände situationell auf ihre Herkunft und Motivationen zu prüfen. Vor diesem oft störenden Hintergrund trat die überwiegend positive Einstellung der Befragten in den Betrieben besonders hervor. Schon an dieser Stelle ist zu danken - besonders den Sozialarbeiterinnen hier im Lande und in Holland, die in Interviews und Gesprächen wesentliche Beiträge lieferten.

1) Vgl. insbesondere S. 75 ff.

1. Entwicklung der Fragestellung und Entstehung der Untersuchung

1.1. Hauptbegriff und Überblick zur Geschichte betrieblicher Sozialarbeit - Von der Fabrikpflege zur Sozialberatung -

1.1.1. Hauptbegriffe

Die Fragestellung dieser Untersuchung ist eine soziologische; die Position der Sozialarbeiterin im Industriebetrieb sollte aufgrund einer empirischen Untersuchung untersucht und geklärt werden. Die systematische Ausgestaltung der Fragebogen war von der Problemgeschichte der Sozialarbeit im Betrieb mitbestimmt. Daher wird der Prozeß der Problemgeschichte hier kurz aufgezeigt. Zuvor ist jedoch zu klären, in welcher Bedeutung bestimmte Begriffe in dieser Arbeit verwandt werden sollen, ohne schon jetzt auf die damit verknüpften Problemstellungen eingehen zu können.

Als Sozialarbeiterin soll eine beruflich qualifizierte Fachkraft gelten, die Sozialarbeit - in unserem Falle im Betrieb - leistet, also eine Wohlfahrtspflegerin, Fürsorgerin oder Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung. Da die Voruntersuchung ergab, daß in Betrieben ein erheblicher Teil Arbeit, der mit der Intention Sozialarbeit geleistet wird, von Kräften mit anderer oder keiner Vorbildung getan wird, bezog ich diese Kräfte - soweit sie nicht rein gesundheitspflegerisch tätig waren - in die Befragung ein, um Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Tendenzen der Entwicklung zu erfassen. Nicht einbezogen wurden staatlich anerkannte Sozialarbeiter, die nicht ausdrücklich Sozialarbeit im Betrieb leisten. Sicherlich wird ein Sozialarbeiter seine Aufgabe immer unter dem Aspekt Sozialarbeit sehen und tun. Doch ging es in dieser Arbeit darum zu klären, ob und inwieweit der Betrieb dem Sozialarbeiter eine Position ermöglicht und gibt, um

Sozialarbeit als betriebliche Funktion zu leisten. Daher mußte vorausgesetzt werden, daß die Funktion Sozialarbeit als die wesentliche offen in der Stellung des Sozialarbeiters in der betrieblichen Organisation ausgewiesen ist. Das führte zur Ausklammerung von - sicherlich interessanten - Aspekten der Arbeit von männlichen Sozialarbeitern in Betrieben, da diese vorwiegend in der Personalleitung, in Aus- und Fortbildung und z. T. in der Heimarbeit tätig sind. Betriebliche Sozialarbeit ist (noch) vornehmlich ein Frauenberuf. Aus der Position der Frau in einer Stabsfunktion im Industriebetrieb mit überwiegend männlich besetzten und geprägten Führungslinien und -stäben ergeben sich spezifische Möglichkeiten für die Berufsrolle der Frau - aber auch Schwierigkeiten. Darauf wird später näher einzugehen sein.

Es ergibt sich, daß betriebliche Sozialarbeit im Sinne dieser Arbeit von allgemeiner betrieblicher Sozialarbeit begrifflich abgegrenzt werden muß.

Betriebliche Sozialarbeit wird begrifflich oft sehr weit gefaßt für alle Tätigkeiten und Handlungen im Betrieb, die eine soziale Intention haben. Da die menschlichen Beziehungen im Betrieb nach 1945 auch bei uns wieder große Aktualität gewonnen haben¹⁾, wird erkannt, daß jeder Vorgesetzte der Linienorganisation vom Vorarbeiter und Meister bis hinauf zum Direktor - und erst recht jeder Angehörige der Personal- und Sozialabteilung - betriebliche Sozialarbeit leistet oder doch zu leisten fähig sein sollte, soweit er mit menschlichen Beziehungen und Anpassungsproblemen im Betrieb zu tun hat. Betriebliche Sozial-

1) Auf die Problematik der "Human Relation-Bewegung" sei hier verwiesen. "Sie kann sicher nicht dem Verdacht entgehen, im Dienst von Managern zu stehen, die durch Kunstgriffe die Aggressionen der Arbeiter gegen die Unternehmer auszuschalten versuchen". Vgl. Introductie van het maatschappelijk werk in het bedrijf, ohne Verf. in: Tijdschrift voor Maatschappelijk Werk i. f. TMW, Jg. 20, Nr. 19, Nov. 1966, S. 374

arbeit in diesem Sinne hat es gegeben, solange Menschen im "Betrieb" arbeiten; nur die Aspekte haben sich geändert. Die Arbeits- und Sozialbeziehungen zwischen Herr und Sklave in der Antike z. B. waren andere als die zwischen Lehnsherr und Vasall, Meister und Geselle, Bauer und Knecht im Mittelalter. Übereinstimmend waren sie aber für den einzelnen überschaubar und weitgehend geordnet. Heute, im industriellen Großbetrieb, sind sie dagegen nicht nur für den einzelnen Arbeitnehmer, sondern auch für weite Teile der Führungshierarchie undurchsichtig und spannungsreich geworden. Es wird kenntlich, daß es nicht genügt, die Entwicklung der Produktionstechniken durch Entwicklung von Organisations-¹⁾ und Administrationstechniken zu ergänzen. Es müssen auch "Human-Techniken"²⁾ entwickelt werden für den Betrieb, um im menschlichen Arbeitsraum Anpassung³⁾ und Wandel⁴⁾ zu ermöglichen, Spannungen zu vermindern und - soweit möglich - "Human-Bedürfnisse" nach Bestätigung und persönlicher

-
- 1) Die Entwicklung einer ausgedehnten Organisationssoziologie in den letzten Jahren kann nicht nur als Moderichtung gedeutet werden, sondern muß als Symptom für das Gewicht der Organisation gelten.
 - 2) Der Ausdruck stehe hier, ohne auf die meist emotional gefärbten Vorbehalte gegen die Verbindung der Begriffe Technik und Mensch einzugehen.
 - 3) Anpassung meint hier sowohl die wechselseitige Anpassung zwischen Menschen und Arbeitsvollzug als auch das Funktionieren von Personen, die im Arbeitsraum in "sozialer Wechselwirkung miteinander stehen". (Talcott Parsons: Definition von Gesundheit und Krankheit im Lichte der Wertbegriffe und der sozialen Struktur Amerikas, in: Alexander Mitscherlich u. a. (HG). Der Kranke in der modernen Gesellschaft, Köln/Berlin 1967, S. 58.
 - 4) Wandel meint hier nicht nur die technischen Entwicklungen im weitesten Sinne, sondern auch sozialen Wandel als "Veränderung der Sozialstruktur in der Zeit" (Hans Peter Dreitzel (HG) Sozialer Wandel, Neuwied 1967, S. 456), d. h. für den Betrieb die Entwicklung der dem Menschen und der Technik adäquaten Formen menschlicher Betätigung und Kooperation im Arbeitsraum.

Entfaltung zu befriedigen. So wurde neben der technischen und kaufmännischen Leitung systematisch die Personalführung entwickelt und ausgestaltet.

Die Zusammenhänge mit der allgemeinen politischen Entwicklung und der Sozialpolitik seien hier nur angedeutet. Begriffe, wie Demokratie, Kooperation, Mitverantwortung werden in ihrer Bedeutung für den Betrieb, der von autoritären und - zumindest in der BRD - von patriarchalischen Strukturen geprägt ist, zunehmend bedeutend. Darauf wird später näher einzugehen sein.¹⁾ Diese Entwicklungen erklären, warum der Begriff betriebliche Sozialarbeit überall und ganz allgemein auftaucht in Betrachtungen zur betrieblichen Personal- und Sozialpolitik. Es soll hier weder die Berechtigung der Forderung, jeder, der im Betrieb mit Menschenführung zu tun habe, sei zu betrieblicher Sozialarbeit aufgerufen, bestritten werden. Noch wird die Gegenforderung aufgestellt, die Sozialarbeiterin sei die Fachkraft, um ganz allgemein betriebliche Sozialarbeit - womöglich als Monopol - zu übernehmen. Vielmehr ist es eine ihrer wichtigen Funktionen im Betrieb, den Linienfunktionären aller Stufen bei der Erkenntnis und "Handhabung" menschlicher Probleme beratend und helfend zur Seite zu stehen, nicht aber den direkten Vorgesetzten diese Aufgaben abzunehmen. Sie leistet auch allgemeine betriebliche Sozialarbeit, aber subsidiär.

Nun ist aber für diese Arbeit der Aspekt allgemeiner betrieblicher Sozialarbeit zu trennen von der speziellen Sozialarbeit als Beruf,

1) S. unten S. 38 ff.

basierend auf "Spezialwissen, bestimmten Prinzipien und Fertigkeiten"¹⁾, wie sie die Sozialarbeiterin im Betrieb - bezogen auf ihn und begrenzt durch seine primär ökonomische Zielstellung - anstrebt. Dabei sind die Grenzen in der Praxis fließend.

Ein Ausweg aus diesem Begriffsdilemma böte sich in der Beibehaltung der alten Begriffe Werksfürsorge und Werksfürsorgerin bzw. Betriebsfürsorge und Betriebsfürsorgerin. Die Begriffe werden in der Praxis noch überwiegend benutzt, sie werden auch in dieser Arbeit verwandt werden, z.T. synonym für betriebliche Sozialarbeit. Doch der Fortgang der Arbeit wird erweisen, warum ihr Titel mit Bedacht "Die Sozialarbeiterin im Industriebetrieb" heißt und die Tätigkeit der Sozialarbeiterin "Betriebliche Sozialarbeit" benannt wird. Eine Abhebung der "Facharbeit" Sozialarbeit gegenüber allgemeiner betrieblicher Sozialarbeit könnte ggf. durch Umstellung der Worte von Sozialarbeit im Betrieb gegenüber allgemeiner betrieblicher Sozialarbeit erreicht werden. In der zum Vergleich herangezogenen Literatur anderer Länder, vor allem holländischer, und auch bei uns wird heute überwiegend der Ausdruck betriebliche Sozialarbeit (holländisch: bedrijfs maatschappelijk werk) verwandt. Es scheint also nicht ratsam, generell Sozialarbeit im Betrieb für berufliche Sozialarbeit im Betrieb zu sagen. Der Begriff Sozialberatung, der heute vielfach für betriebliche Sozialarbeit "im modernen Sinn von Sozialarbeit" gebraucht wird, ist noch zu wenig anerkannt und zu umstritten, um ihn generell zu verwenden, zumal er Vergleiche mit Holland und

1) Bericht des Internationalen Studienkreises über Funktion und Arbeitsmethoden des betrieblichen Sozialarbeiters - Übersetzung aus dem Englischen - Dortmund 1959, S. 4 - im folgenden Dortmunder Rapport genannt.

Rückschlüsse auf Probleme aller Sozialarbeit erschwert. Es bleibt daher vorläufig nur die Möglichkeit, das Nebeneinanderbestehen der Begriffe von allgemeiner betrieblicher Sozialarbeit und betrieblicher Sozialarbeit im Sinne eines qualifizierten Berufes gelten zu lassen.

Als Abschluß der Begriffsklärung und zur Überleitung zum geschichtlichen Überblick sei hier Definitionen allgemeiner und betrieblicher Sozialarbeit gesetzt, wie sie in einem Rapport aus Holland formuliert sind für die Situation 1962.

"Sozialarbeit als Beruf umfaßt die Vermittlung von Hilfe durch Fachkundige an Klienten in sozialer Not und die Leistung von Beiträgen zur Vermeidung von sozialer Not".¹⁾

"Als Spezialisierung der Sozialarbeit und als Teil der Personalführung hat die betriebliche Sozialarbeit folgende Aufgaben:

- a) Individuen und Gruppen zu helfen bei Anpassungsschwierigkeiten, die in Zusammenhang mit der Arbeitssituation stehen oder Einfluß auf sie haben (hierbei ist das Verweisen an andere betriebliche und außerbetriebliche Instanzen inbegriffen),
- b) besondere Aufmerksamkeit zu richten an spezielle Kategorien von Arbeitnehmern, die mehr als üblich Spannungen im Betrieb ausgesetzt sein können (wie Neulinge, Jugendliche, Schwangere, berufstätige Mütter, Behinderte etc.),

1) Gedachten over bedrijfs maatschappelijk werk, ohne Verf. Amsterdam 1962, S. 21.

- c) die Unternehmensleitung und Vorgesetzte aller Ebenen sowie den Personalchef über Meinungsströmungen im Betrieb zu informieren und sie zu beraten bei Maßnahmen, die Schwierigkeiten im Betrieb mindern oder ihnen vorbeugen können".¹⁾

1. 1. 2. Die Problemgeschichte betrieblicher Sozialarbeit

Die Problemgeschichte der betrieblichen Sozialarbeit im Sinne obiger Definition soll an der Entwicklung von der Fabrikpflege zur Sozialberatung aufgezeigt werden. Die Fabrikpflege - wie berufliche Sozialarbeit zunächst benannt wurde - entstand bis 1914 nur vereinzelt, und zwar in Frauenbetrieben. Sie hatte in der Problematik der industriellen Frauenarbeit ihren eigenen Ansatzpunkt.

Die Initiative und Anregungen gingen auch nicht von den Unternehmern aus - die sich meist skeptisch und abwartend verhielten - sondern von den Kreisen privater Fürsorge und von der Frauenbewegung²⁾. Von evangelischer Seite entwickelte Pastor Zimmer die Konzeption der Werksfürsorge und führte die Berufsbezeichnung "Fabrikpflegerin"³⁾ ein, die sich gegenüber den Bezeichnungen Fabrikschwester, Sozialsekretärin, Pflegedame, Fabrikbeamtin⁴⁾ durchsetzte und bis zum Ende der zwanziger Jahre behauptete. Er vermittelte die erste Fabrikpflegerin 1900 an eine Textilfabrik in Gummersbach. Sie hatte vorher die Fabrikarbeit praktisch erlernt und leitete ein Mädchenheim neben der hauptsächlich sozialpädagogischen Arbeit im Betrieb. Einen ähnlichen Ansatzpunkt hatten vierwöchentliche Kurse, die katholische Schwestern 1904 in Trier für "gebildete, unverheiratete Frauen"⁵⁾ von 28 - 30 Jahren, die ein Jahr in der Fabrik gearbeitet hatten, einrichteten. Sie führten aber nur zum Einsatz einer Fabrik-

-
- 1) Freie Übersetzung der Formulierung in: Gedachten over bedrijfs maatschappelijk werk, a. a. O., S. 22, wo Bezug genommen wird auf den Report: European Seminar on Personnel Social Work, Brussels, 7.-17. September 1960, United Nations (HG) Geneva 1961, S. 23 im folgenden European Seminar.
- 2) Vgl. Cordemann, a. a. O., S. 46-47.
- 3) Vgl. Frieda Wunderlich: Fabrikpflege - Ein Beitrag zur Betriebspolitik, Berlin 1926, S. 3.
- 4) Vgl. Wunderlich, a. a. O., S. 3.
- 5) Vgl. Wunderlich, a. a. O., S. 1.

pflegerin in einer Tabakfabrik. 1904 hielt die "Zentralstelle für Arbeiterwohlfahrt" in Berlin eine "Konferenz über Fürsorge für die ledige Fabrikarbeiterin"¹⁾ ab. Der erste Unternehmer, der von sich aus eine Fabrikpflegerin einstellte, war der Begründer der AEG, Emil Rathenau²⁾ in Berlin. Insgesamt wurden vor dem 1. Weltkrieg etwa 20 Fabrikpflegerinnen eingestellt.³⁾

Einen ersten großen Aufschwung nahm die Werksfürsorge im 1. Weltkrieg.⁴⁾ Durch den enormen Fraueneinsatz in der Industrie, bei dem die Frauen vielfach ausgesprochene Männerarbeit übernehmen mußten, wurden spezielle fürsorgerische Maßnahmen nötig. So wurden den Kriegsamtstellen, die ab 1916 für die Durchführung des Hilfsdienstgesetzes zu sorgen hatten, Frauenreferate angegliedert. Diese führten zwangsweise in den Rüstungsbetrieben - aber fakultativ auch in Textil-, Schuh- und Lebensmittelfabriken - Fabrikpflegen ein. Anfänglich verhielten sich die Unternehmer widerstrebend. Doch bald fand die Institution allgemeine Anerkennung und Unterstützung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Die Zahl der Fabrikpflegerinnen wuchs bis 1918 auf 752, die in 1258 Betrieben ca. 800.000 Arbeiterinnen betreuten⁵⁾. Sie wurden von den Unternehmern angestellt. Im allgemeinen konnten sie die geforderte Neutralität und Unabhängigkeit wahren, ohne daß Konflikte aus ihrem Anstellungsverhältnis erwuchsen⁶⁾. Sie mußten die Arbeitgeber vom Nutzen und Sinn ihrer Arbeit und von der Notwendigkeit ihrer Maßnahmen überzeugen und gleichzeitig mit Geduld und Takt das Vertrauen der Arbeitnehmer, die leicht einen Argwohn gegen sie als Kontrolleurin oder gar Spionin des Arbeitgebers hegten, gewinnen.

1) Vgl. Wunderlich, a. a. O., S. 2.

2) Vgl. Wunderlich, a. a. O., S. 3.

3) Vgl. Cordemann, a. a. O., S. 47.

4) Vgl. Wunderlich, a. a. O., S. 6.

5) Vgl. Wunderlich, a. a. O., S. 6.

6) Vgl. Wunderlich, a. a. O., S. 8.

Die Fabrikpflegerinnen wurden bei Nachweis einer sozialpädagogischen Vorbildung in 2 - 6 wöchigen Kursen, die von den Frauenreferaten in Zusammenarbeit mit den Wohlfahrtsschulen durchgeführt wurden, für den neuen Beruf geschult und später in Fortbildungskursen zusammengeführt¹⁾. Der Schwerpunkt ihrer Arbeit lag im Betrieb selbst. Sie machten Rundgänge, die nicht nur der Überwachung des Unfallschutzes, der Arbeitsplätze, sanitären Anlagen und Aufenthaltsräume dienten, sondern auch Kontaktstellen bildeten für ihre vermittelnde, beratende und helfende Tätigkeit. Oft konnte die Fabrikpflegerin die Arbeitsplätze umgestalten, die Arbeitsbedingungen - wie Pausenregelung, Sitzmöglichkeiten etc. - verbessern und so für die Frauen zur Erleichterung der Arbeit an den für Männer konstruierten Maschinen beitragen. Wunderlich sagt: "Die Fabrikpflegerinnen sind zu Hausfrauen des Betriebes geworden"²⁾. Sie hielten Sprechstunden ab, in welche die Frauen und auch die Männer mit ihren betrieblichen und privaten Nöten kamen. Sie erteilten Rat und Beistand im Umgang mit Behörden, Rechtsauskunft etc.. Vielfach unterstand der Fabrikpflegerin die Sanitätsstube und sie konnte auch sonst gesundheitsfürsorgenderisch wirken. Sie führte Schwangeren- und Wöchnerinnenfürsorge, Mütterberatung und Erholungsfürsorge durch und wirkte mit an der Bekämpfung der Tuberkulose und der Geschlechtskrankheiten. Auch wenn nur in Ausnahmefällen eine Mitwirkung in der Personalabteilung bestand, konnte die Fabrikpflegerin vielfach bei Streitigkeiten im Betrieb unter den Arbeiterinnen und mit den Meistern vermittelnd helfen.

Die Einbeziehung der Familie in die Fürsorge war im Krieg besonders wichtig. Die verheirateten Frauen und Mütter bedurften bei der starken Doppelbelastung oft der Hilfe. Die Fabrikpflegerin machte Hausbesuche, konnte in Notfällen Hauspflegerinnen vermitteln, die Kinder unterbringen und auch sonst manche Hilfe und Unterstützung bei Erziehungsschwierigkeiten oder auch bei materiellen Nöten bringen.

Daneben kümmerte sie sich um die oft in Baracken untergebrachten ledigen Arbeitnehmerinnen, gab Anregung zur Freizeitgestaltung, wie Singstunden, Turnen, gesellige und belehrende Veranstaltungen, Haushaltungskurse; sie richtete Bibliotheken und bei besonderem Bedarf auch Klubbhäuser ein.

1) Vgl. Wunderlich, a. a. O., S. 6.

2) Vgl. Wunderlich, a. a. O., S. 12.

Wenn wir diese Anfänge der Werksfürsorge betrachten, erkennen wir, daß sie keinesfalls nur die caritative Familienbetreuung, die vielfach von den Frauen und Töchtern der Unternehmer im Rahmen der Betriebswohlfahrtspflege betrieben wurde, aufgriff und fortführte. Die Fabrikpflege war in ihren Anfängen nicht auf Wohltätigkeit gerichtet, sie war vielmehr bemüht, Hilfen zu leisten in dem schwierigen Prozeß der wechselseitigen Anpassung zwischen den berufungsgewohnten Frauen und der Industriearbeit, die im Kriege oft für die Frauen in Schwerarbeit bestand.

Es ist verständlich, daß die Fabrikpflege in den politisch und wirtschaftlich schwierigen Jahren nach Kriegsende in vielen Fällen von den Unternehmern wieder abgebaut wurde¹⁾, zumal die Rüstungsbetriebe aufgelöst oder umstrukturiert werden mußten.

Ein Grund für den Rückgang war vielleicht auch der allgemeine Mangel an ausgebildeten Fürsorgerinnen, der durch den Ausbau der öffentlichen Fürsorge und der Kriegsfolgenhilfe in den 20er Jahren eintrat.

Erstaunlich ist aber, daß sich die Fabrikpflege, - soweit sie sich erhalten hatte und neu eingerichtet wurde - in den Nachkriegsjahren sehr stark zur Familienfürsorge für die Werksangehörigen hin entwickelte. "Es begann sich der fürsorgerische Charakter der Werksfürsorge gegenüber seinen sozialpolitischen Möglichkeiten durchzusetzen"²⁾.

Diese Entwicklung zur Werksfamilienfürsorge und damit die Schwerpunktverlagerung der Sozialarbeit aus dem Betrieb hinaus in den "außerbetrieblichen" Raum der Belegschaftsfamilien ist um so er-

1) Vgl. Wunderlich, a. a. O., S. 17.

2) Cordemann, a. a. O., S. 52.

staunlicher, als gerade in dieser Zeit die wissenschaftliche Forschung in den Betrieb selbst eindrang, ihn als eigentümliches Sozialgebilde entdeckte und als soziales Störzentrum¹⁾ in den Mittelpunkt der Untersuchungen und Abhandlungen stellte.

In den wissenschaftlichen Veröffentlichungen, die stark von betriebssoziologischen Untersuchungen und Erkenntnissen beeinflusst wurden, erhielt die Werksfürsorge jedoch ihren Standort im Bereich der Betriebswohlfahrtspflege²⁾. Diese Einstellung mochte dadurch bedingt sein, daß in jener Zeit wohl die zwischenmenschlichen Beziehungen, die Gruppenbildung, das Betriebsklima etc. in ihrer Wichtigkeit für den Betriebserfolg entdeckt und erkannt wurden, "daß man den Betrieb

-
- 1) Der Ausdruck Störzentrum wird hier deskriptiv und nicht im Sinne von soziologischer Begriffsbildung verwandt.
- 2)a) Vgl. L. H. Adolf Geck, Soziale Betriebsführung - zugleich eine Einführung in die betriebliche Sozialpolitik, Essen 1953, S. 262 ff. Werksfürsorge ist "im wesentlichen heute das, was im 18. Jahrhundert und bis 1933 Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen oder Betriebswohlfahrtspflege genannt wurde". 1. Gesundheitsfürsorge (S. 264 ff.), 2. Freizeitgestaltung (S. 281 ff.), 3. Soziale Fürsorge für das außerbetriebliche Leben (S. 283 ff.).
- Werksfürsorge wird mit Betriebswohlfahrtspflege identifiziert, obwohl innerbetriebliche Aufgaben der Werksfürsorge gesehen werden (S. 280) und der materiellen Unterstützung untergeordnete Bedeutung beigemessen wird (S. 300).
- b) Ernst Michel, Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt, Frankfurt 1947. Er kennzeichnet die Fabrikpflege "als unternehmerische Fürsorge, die von außen in den Betrieb hineingetragen war" (S. 190), "nicht auf die soziale Betriebsgestaltung von institutionellem Rang eingerichtet ist und in den Grenzen der Notmilderung und Symptombekämpfung bleibt" (S. 122), indem sie versuchte, "die Härten", die vom Arbeitsleben ausgingen, "durch zusätzliche Fürsorge auszugleichen" (S. 9).
- c) Goetz Briefs, Probleme der sozialen Werkspolitik, Leipzig 1930, S. 92-93. - Werkspflege wird charakterisiert als Gesamtwohlfahrtspflege des Werkes, die als "Entsorgung" des Arbeiters zur "Menschenökonomie" beiträgt und im Sinn der "Werksgemeinschaft" wirkt.

aber zu isoliert von der Außenwelt"¹⁾ sah und daher die Werksfürsorge nicht in die Betriebspolitik integrierte.

Die Entwicklung der Werksfürsorge zur vom Betrieb isolierten Werksfamilienfürsorge hat auch an den Verhältnissen in der Praxis gelegen.

Die Einstellung hing jetzt allein von den Unternehmern ab. Diese sahen die Fragen der Menschenbehandlung im Betrieb mehr als technisches und ökonomisches - nicht so sehr als soziales - Problem und ordneten daher die Werksfürsorge der Betriebswohlfahrtspflege und nicht der Personalführung zu.

Nicht zuletzt mögen auch die Fürsorgerinnen selbst die Werksfürsorge in erster Linie als damals notwendige Ergänzung der öffentlichen Fürsorge, - die sich ja erst im Aufbau befand, - gesehen und so für die Belegschaft des Betriebes und deren Familien Fürsorge nach der damaligen Dreiteilung Gesundheits-, Jugend- und Wirtschaftsfürsorge betrieben haben.

Ein Überblick über den Stand der Werksfürsorge im Jahre 1925 gibt Schmidt-Kehl. Er hat Kenntnis von 110 Fabrikpflegerinnen, die in 116 Betrieben tätig sind²⁾.

Daß die Fabrikpflege nach dem Kriege langsam Anerkennung gewann, erkennen wir daraus, daß ihre Zahl von 1925 - 1930 von 110³⁾, die

1) Vgl. Richard M. Titmus: "Industrialisierung und Familie" in "Industrialisierung und Sozialarbeit", Bericht der 8. Tagung der Internationalen Konferenz für Sozialarbeit, München 1956, S. 635.

2) Vgl. Schmidt-Kehl, a. a. O., S. 7.

3) Vgl. Schmidt-Kehl, a. a. O., S. 13.

Schmidt-Kehl erfaßte, auf 410¹⁾, die Bethmann zählte, wuchs.

Ab 1929 bildete das Archiv für Wohlfahrtspflege in Berlin, das schon seit Beginn des Jahrhunderts eine Spezialabteilung für Fragen der Betriebswohlfahrtspflege unterhielt, einen besonderen Mittel- und Stützpunkt für die Arbeit der Werksfürsorgerinnen²⁾. Hier konnten sie Rat und Beistand und - vor allem die Berlinerinnen - persönlichen Austausch mit Kolleginnen finden.

Die Entwicklung der Sozialarbeit verläuft nie eingleisig. So finden wir in den 20er Jahren neben den oben aufgezeigten eher rückläufigen Tendenzen zur "außerbetrieblichen" Fürsorge neue Impulse und Ansätze zur "innerbetrieblichen" Arbeit.

Wunderlich und Schmidt-Kehl weisen in ihren Schriften über die Fabrikpflege schon auf die Bedeutung hin, die "die Einrichtung der Fabrikpflege ... in der Eingliederung in den arbeitswissenschaftlichen Zweig der Betriebswirtschaftslehre gewinnt"³⁾.

Wunderlich sagt: "Auch in Deutschland werden die fürsorgerischen Maßnahmen mit der Besserung der Arbeitsbedingungen überflüssig werden und verschwinden"⁴⁾. Die Fabrikpflege wird damit aber nicht überflüssig, denn es ergibt sich für die Fabrikpflegerin die Möglichkeit, mitzuhelfen, "die der patriarchalischen folgende kurze Periode der ausschließlichen Einstellung auf die Hebung der Leistungsfähigkeit des Arbeiters" abzulösen "durch eine solche, in der der Mensch als Ziel aller Produktion erscheint"⁵⁾.

1) Rudolf Bethmann: Betriebswohlfahrtspflege - Soziale Betriebsarbeit, im Sonderdruck des Zentralblatts für Gewerbehygiene und Unfallverhütung, Jg. 22, H. 10, 1935, S. 176.

In dieser Zahl sind die 30 sozialen Betriebsarbeiterinnen - auf die noch einzugehen ist - mit erfaßt, u. U. auch "Fabrikschwestern", die nur Gehilfinnen des Werksarztes sind und die Schmidt-Kehl ausdrücklich ausgeschlossen hat.

2) Vgl. Bethmann, a. a. O., S. 177.

3) Wunderlich, a. a. O., S. 30.

4) Vgl. ebenda, S. 31.

5) Vgl. ebenda, S. 31.

Schmidt-Kehl weist darauf hin, daß eine organische Verschmelzung der Fabrikpflege mit dem Gesamtbetrieb nottut, da eine Produktionssteigerung ohne "Raubbau an der Menschenkraft"¹⁾ nur möglich ist, wenn die "menschlichen Probleme in der Arbeiterfrage an Bedeutung gewinnen"²⁾.

In der Praxis erhielt die "sozialpolitisch betonte und innerbetriebliche Werksfürsorge in der zweiten Hälfte der zwanziger Jahre einen neuen Auftrieb durch eine kleine Gruppe Fürsorgerinnen in und um Bielefeld"³⁾, die die ersten "sozialen Betriebsarbeiterinnen" waren. Den Ausgangspunkt bildete, genau wie bei den Fabrikpflegerinnen zu Beginn des Jahrhunderts, die Überlegung, daß die Vertrauensstellung der Sozialarbeiterin eine andere sein kann, wenn sie die Arbeit, die die Arbeiterin im Betrieb tut, kennt und die Betriebsorganisation von innen erfaßt hat.

So mußte die Anwärtlerin für den Beruf der sozialen Betriebsarbeiterin nach Abschluß der Ausbildung als Wohlfahrtspflegerin ihre "Aufgabe als Arbeiterin im Lohnverhältnis"⁴⁾ und unter den Lebensbedingungen der Arbeiterinnen beginnen, d.h. im Arbeiterinnenwohnheim oder bei einer Arbeiterfamilie wohnen. Erst wenn sie das Vertrauen der Belegschaft, des Betriebsrates, der Meister und Betriebsleiter gewonnen hatte, nahm sie ihre eigentliche Arbeit auf, die darauf ausgerichtet war, "die Arbeiterschaft am konkreten Beispiel zu solidarischer Selbstverwaltung ihres Arbeitslebens heranzubilden"⁵⁾. Sie sollte in jedem Mitglied einer Arbeitergruppe die Verantwortung und Hilfsbereitschaft für die anderen stärken und so Hilfe zur Selbsthilfe leisten.

Die soziale Betriebsarbeit - die einen neuen Versuch darstellte, die Probleme der industriellen Arbeitswelt vom Inneren des Betriebes her aufzugreifen - hatte sich nur wenig durchgesetzt (1930 gab es 30 soziale Betriebsarbeiterinnen⁶⁾), als die nationalsozialistische Regierung sie aufgriff und in ihr System einpaßte.

1) Schmidt-Kehl, a. a. O., S. 30.

2) Vgl. ebenda, S. 30.

3) Cordemann, a. a. O., S. 52.

4) Vgl. ebenda, S. 53.

5) Michel, a. a. O., S. 179.

6) Vgl. Bethmann, a. a. O., S. 176

Hier ist hinzuweisen auf die Tätigkeit des Deutschen Instituts für technische Arbeitsschulung, das nach dem ersten Weltkrieg in Düsseldorf von Arnhold gegründet¹⁾ und unter dem Namen "Dinta" bekannt wurde. Sein Ziel war die "Erziehung des Menschen für die Wirtschaft."²⁾ Die Übernahme dieser "Bestrebungen, den Betriebsmenschen heranzuziehen"³⁾ und ihre politische "Sinnegebung" durch den Nationalsozialismus haben auf die Entwicklung der Werksfürsorge in den Jahren 1933 - 1945 großen Einfluß gehabt. Aus den Experimenten der "Dinta" wurde eine allgemeine Betriebsführungsideologie mit "Führer" und "Gefolgschaft", die "den Betrieb zu dem Lebenszentrum des Menschen erhebt"⁴⁾.

Aus der Schrift von Bethmann im Jahre 1933 geht hervor, wie man sich bemühte, die Arbeit der Werksfürsorgerinnen von der direkten Einflußnahme der Parteistellen unabhängig zu erhalten⁵⁾, doch hat sich das Frauenamt der Deutschen Arbeitsfront bald in diesem Kampf durchgesetzt.⁶⁾ Die Werksfürsorge wurde ganz allgemein in soziale Betriebsarbeit umbenannt. Das Frauenamt wählte die soziale Betriebsarbeiterin aus, übernahm ihre politische Schulung und setzte sie als ihre "Vertrauensfrau" ein.

Über die Entwicklung der sozialen Betriebsarbeit von 1939 über den totalen Kriegseinsatz bis zum totalen Zusammenbruch 1945 fehlt leider jede Angabe. Es liegt auch kein Material vor, aus dem sich ablesen läßt, wie weit die Arbeit der sozialen Betriebsarbeiterin im politischen Sinne des NS-Regimes durchgesetzt wurde.

Ab 1949 kam die Diskussion um die Werksfürsorge wieder in Fluß.

In dem allgemeinen wirtschaftlichen und politischen Wiederaufbau Westdeutschlands wurden auch ihre Aufgaben neu durchdacht und gestaltet. Nachdem sich in der umfassenden Notsituation nach 1945 und

1) Vgl. Briefs, a. a. O., S. 7 ff.

2) Vgl. ebenda, S. 19.

3) Geck, a. a. O., S. 87.

4) Vgl. ebenda, S. 87.

5) Vgl. Bethmann, a. a. O., S. 176.

6) Vgl. im folgenden Frauenamt der Deutschen Arbeitsfront (HG): Soziale Betriebsarbeit, eine Aufgabe des Frauenamtes der Deutschen Arbeitsfront, Berlin, o. J., S. 8 - 10.

deren Überwindung die Werksfürsorge erklärlicherweise stark zur Werksfamilienfürsorge im Rahmen eines allgemeinen Ausbaus der betrieblichen Sozialleistungen entwickelt hatte, zeigten sich in den 50er Jahren deutlich Tendenzen und neue Ansätze zu einer im Betrieb selbst orientierten Sozialarbeit. Die Werksfürsorge rückte in das Interesse der Öffentlichkeit. In zahlreichen Publikationen der Verbände und des Fürsorgewesens wurde sie diskutiert¹⁾.

Hier sei ein für die angestrebte Neuorientierung betrieblicher Sozialarbeit in jenen Jahren typisches Beispiel angeführt. 1957 benannte der Sozialausschuß der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie die Werksfürsorge in Sozialberatung um. Damit sollte sie vom Odium der Wohltätigkeit²⁾ befreit und es sollte verdeutlicht werden, daß nicht mehr "Für-Sorge" Hauptanliegen der Sozialarbeit ist, sondern Beratung.

Ziel der Beratung ist die Vermittlung von Hilfe bei Anpassungsproblemen in der industriellen Arbeitswelt an Belegschaft und Unternehmensleitung sowie Förderung der Selbsthilfe³⁾ und Selbstverantwortung des "zum anerkannten Mitarbeiter gewordenen Arbeiters"⁴⁾.

1) Hierauf wird später einzugehen sein. Vgl. S. 89 ff

2) Gegen diesen Vorwurf hatte sie sich in ihrer Entwicklung wiederholt wehren müssen (Anm. d. Verf.).

3) Vgl. Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie (HG): Richtlinien für die Sozialberatung in der Eisen- und Stahlindustrie, o. O., o. J., S. 3.

4) Paul Bonin: Fünf Jahre Sozialberatung in der Eisen- und Stahlindustrie, in: Soziale Arbeit, J. 11, 1962, H. 6, S. 255.

1.1.3. Problemverdeutlichung an dem Begriff Demokratisierung

Diese Umbenennung charakterisiert Entwicklungstendenzen in der Betriebsführung, in der betrieblichen und in der allgemeinen Sozialarbeit, deren Interdependenz am Begriff Demokratisierung zu skizzieren versucht wird.

Der Versuch des Aufbaus einer Demokratie in der BRD nach 1945 wirkt in die Wirtschaft und in die Betriebe hinein.

Die Wissenschaften von arbeitenden Menschen - wie Arbeits- und Sozialpsychologie, Soziologie, Sozialpädagogik, Arbeitsphysiologie und Arbeitsrecht - tragen zur Klärung der sozialen Aufgaben des Betriebes - bezogen auf ihn selbst und auf die Gesellschaft - bei. Doch werden auch die Schwierigkeiten einer Demokratisierung des Betriebes - als notwendig stufenweise - disziplinar geordnetem Sozialgebilde - und der Überwindung patriarchalischer Tendenzen deutlich. Demokratisierung wird hier nicht als die Übertragung politischer Entscheidungsbildung und Entscheidungsdelegation auf den Betrieb verstanden.¹⁾

Auch soll der Begriff nicht als die totale Demokratisierung aller Lebensräume interpretiert werden. "Durch die partielle soziale

1) Es kann hier auch nicht die Frage erörtert werden, wie weit Mitbestimmung im Sinne einer innerbetrieblichen Teilhabe an Aufgabenstellung und Verantwortung oder auch als direkte Einwirkung von außen, von der Gesellschaft über Interessenfunktionäre vertretbar ist. Es sei auf die neuerliche heftige Diskussion verwiesen. "Werksfürsorge" ist - soweit zu ermitteln war - weder in der Mitbestimmungsdiskussion der 50-er Jahre noch heute als Problem mitdiskutiert. Der Aufsatz von Roland Hauck, Betriebliche Sozialarbeit und betriebliche Mitbestimmung, in: Soziale Sicherheit, J. 11, Nr. 8, 1962, S. 227 ff. betrifft Probleme betrieblicher Sozialpolitik und nicht den Einsatz einer Sozialarbeiterin im Betrieb.

Integration mit ihrer Rollendifferenzierung nimmt die Notwendigkeit ab, in jedem Teilbereich der Gesellschaft immer den ganzen Menschen voll zu berücksichtigen. Die Fremdbestimmung des Menschen beschränkt sich immer mehr auf den jeweiligen, engeren Sachzusammenhang. "1)

Doch darf man auch bei zunehmender Partialität und Terminiertheit der Ansprüche an den arbeitenden Menschen und seiner Bedürfnisse im Arbeitsraum zweierlei nicht übersehen:

1. Die Ansprüche im Arbeitsraum müssen trotz aller Rollendifferenzierung mit den Ansprüchen in anderen Handlungsräumen vereinbar sein.
2. Die Entwicklung der Technik stellt - und das immer aufs neue - ihre ganz spezifischen Anforderungen an den Menschen. Der Mensch wird herausgefordert, innerhalb des Arbeitsraumes Kooperations- und Arbeitsweisen aufzufinden, die die technische Entwicklung und Weiterentwicklung ermöglichen, ohne daß der Mensch lediglich zum Objekt dieser Entwicklung wird.

Zwischen der Technik und den Kooperations- und Organisationsformen im Arbeitsraum besteht ein Verhältnis von Challenge und Response.

Die Antworten müssen spezifisch in und für den Raum, in dem sie herausgefordert werden, - d. h. hier für den Betrieb - gefunden werden. Aber sie müssen dennoch in den allgemeinen Prozess der Entwicklungen und Wandlungen der Gesellschaft einbezogen sein. Nicht ohne Grund sehen Theoretiker des Sozialen Wandels "Modernisierungsprozesse" als ein "interdependentes System von Wandlungsprozessen, nach mindestens sechs Dimensionen aufgegliedert: kulturelle, politische, wirt-

1) Manfred Hättich: Demokratie und Demokratismus - zum Demokratieverständnis der "Neuen Linken", in Erwin K. Scheuch (HG): Die Widertäufer der Wohlstandsgesellschaft, Köln 1968, S. 132.

schaftliche, "soziale", psychische und internationale Entwicklung." ¹⁾

"Demokratische Strukturen sind nicht Selbstzweck." ²⁾ Es ist vielmehr zu fragen, was Demokratisierung in einem bestimmten Sachzusammenhang und auf dem Hintergrund spezifischer und allgemeiner Strukturen und Tendenzen zu leisten vermag für diesen Sachbereich und die Menschen in ihm.

Unter Einbeziehung der obigen kurzen Hinweise läßt sich m. E. für unsere Zwecke Demokratisierung am ehesten mit Hartmut von Hentigs Demokratiebegriff definieren. Er sagt: "Demokratie ist heute identisch mit Lernen." ³⁾ Es geht ihm darum, "einen Spielraum (zu schaffen) für wiederholbare und widerrufbare Erfahrung", um "kontrollierte, verantwortbare Veränderung der Gesellschaft zu konstituieren." ⁴⁾ Ein solcher Demokratiebegriff läßt sich vom Raum der Schule, für den er aufgestellt wird, auf den Betrieb übertragen. Die Rolle des betrieblichen Sozialarbeiters in einem entsprechenden Demokratisierungsprozess kann die Vermittlung von Hilfen bei der Entwicklung und Erhaltung der Lernbereitschaft und in dem Lernprozeß selber sein.

Es seien hier zwei Zitate aus niederländischen Aufsätzen angeführt, die auf die Aufgaben der betrieblichen Sozialarbeiterin in diesem Zusammenhang verweisen.

Hellerbrekers-Cotterell schreibt: "Die demokratische Idee, das Teilhaben an der Gemeinsamkeit einer aufgetragenen Aufgabe, hat noch

1) Wolfgang Zapf (HG) : Theorien des sozialen Wandels, Köln-Berlin 1969, S. 23.

2) Hättich, a. a. O., S. 132.

3) Hartmut von Hentig: Ein Gesamtplan für die Schule, in "Die Zeit" vom 24. Oktober 1969, S. 72.

4) ebenda.

wenig Eingang gefunden Konfliktsituationen und Frustrationen - als Folge davon, daß in der autoritären Atmosphäre kein Platz für Argumentation von Ansichten und Meinungen ist - können die Ausführung der aufgetragenen Aufgabe behindern. Durch ihre spezielle Kenntnis der sozialen und psychologischen Faktoren und durch ihr methodisches, individuelles Ansetzen kann die betriebliche Sozialarbeit besondere Hilfe bieten"¹⁾.

Goubitz weist zunächst auf Schwierigkeiten hin, die sich aus der Diskrepanz zwischen Arbeits- und Freizeitrollen in einer "demokratischen Gesellschaft" ergeben²⁾. "Es besteht eine tiefe Kluft zwischen der Art und Weise, wie die autoritäre zentralisierte Betriebsorganisation den Menschen bindet, und der heutigen demokratischen Organisation des Zusammenlebens, die dem Menschen im Prinzip ein großes Maß an Freiheit, an Mitbestimmung und Wahl läßt, und ihm zumindest das Gefühl gibt, daß er durch seinen Stimmzettel, seine Gewerkschaft, seine Zeitung wirklich als Individuum zählt Der Mensch reagiert auf die Frustration, die er in seiner nicht kreativen Arbeitsrolle erfährt, mit aggressivem oder regressivem Verhalten (Konflikte, Fluktuation Tagträume, Apathie etc.)"³⁾. Van Doorn beschreibt das Dilemma so: "Das Fabrikator (ist) nuneinmal Zugang zu autoritär organisierten Einrichtungen, in denen Menschen wirken, die außerhalb dieser Einrichtungen als Staatsbürger und Glieder der Gesellschaft zwar nicht in voller Freiheit und Gleichheit leben, aber doch an

-
- 1) Hellebrekers-Cotterell: Bezinning op taken in het bedrijfs maatschappelijk werk, in: TMW 18. J. Nr. 3 Febr. 64, S. 38.
 - 2) E. Goubitz: Het vraagstuk van de menselijke verhoudingen in het bedrijf in verband met de funktie van het maatschappelijk werker, in: Maatschappelijk Werk in Bedrijven, Haarlem 1953, S. 28 ff.
 - 3) Goubitz, a. a. O., S. 37 nimmt hier Bezug auf J. J. Gillepsie: Free Expression in Industry, London 1941.

diese Werte zu glauben gelernt haben".¹⁾

Goubitz fährt fort: "Wo der Demokratisierungsprozeß im Betrieb Raum gewinnt - was eine Delegation von Befugnissen zur Folge hat - erwächst daraus eine besondere Aufgabe für den Sozialarbeiter. Da die Menschen für die neuen Befugnisse oft nicht vorbereitet sind, führen diese zu Angst und Unsicherheit bei ihnen - die sie ohne Scheu vor Prestigeverlust nur "neutralen" Personen mitteilen können. Wird die neue Verantwortlichkeit als zu schwer empfunden, entstehen daraus Spannungen, die zu Konflikten und Resignation führen. Indem der Sozialarbeiter Einsicht in diesen Wachstumsprozeß hat und dem anderen im miterlebenden Kontakt die Chance gibt, sich zu äußern und so zu innerlicher Anpassung an die neuen Verhältnisse zu finden, kann dies in einem kritischen Augenblick die rechte Einstellung wachrufen und den Prozeß in guter Richtung fördern"²⁾.

Hier sei noch ein Beispiel angeführt, das darauf schließen läßt, daß im Betrieb Raum für Demokratisierungsprozesse im oben umrissenen Sinn zumindest potentiell vorhanden ist - und die betriebliche Sozialarbeit zur Neukonzipierung herausfordert. Die Animosität der Arbeiterschaft gegenüber betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen - zu denen die Werksfürsorge meist gezählt wird - verdeutlicht die Abwehrhaltung gegenüber autoritärer Bevormundung.

Schon um die Jahrhundertwende erkennen Sozialpolitiker wie Herkner,³⁾

-
- 1) Jacques van Doorn, Militärische und industrielle Organisation, in: Joachim Matthes (H) (HG) Soziologie und Gesellschaft in den Niederlanden, Neuwied 1965, S. 299.
 - 2) Goubitz, a. a. O., S. 38.
 - 3) Heinrich Herkner: Die Arbeiterfrage, Berlin 1905.

Brentano¹⁾ und Naumann²⁾ die Zweideutigkeit betrieblicher Wohlfahrts-einrichtungen. Sie werden zwar oft aus bester Absicht und mit guten Wirkungen für die Arbeiterschaft eingerichtet³⁾. Doch Naumann sah in ihnen ein "Hauptmittel zur Erreichung der Industrieuntertänigkeit"⁴⁾. Sie haben "neben den unleugbaren Vorzügen ... die Kehrseite ... , daß sie die Leistungen ... als Herrschaften ausgestaltet haben, die das ganze Leben der zugehörigen Beamten und Arbeiter bevormunden. Es entsteht mitten unter uns ein neues Feudalsystem"⁵⁾.

Dagegen stand "die Losung der Arbeiter: Wir wollen keine Wohltaten und Almosen, wir wollen unser Recht!"⁶⁾ Schon damals richteten sich die Angriffe nicht gegen die betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen⁷⁾ an sich, sondern gegen die Art und Weise, wie sie oft gewährt wurden⁸⁾.

-
- 1) Lujo Brentano: in Frankfurter Zeitung vom 27. 12. 1904, zitiert bei Adolf Günther und René Prévot: Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland und Frankreich, Leipzig 1904, S. 184.
 - 2) Friedrich Naumann: Neudeutsche Wirtschaftspolitik, 1906, in: Ausgewählte Schriften 1949, S. 284 ff.
 - 3) Schon 1905 weist Adolf Günther darauf hin, daß der Aufbau von Industrien oft mit der Erschließung von ländlichen, wenig strukturierten Gegenden einhergeht und daher betriebliche Aufgaben oft nicht von der Errichtung von Wohnungen und der Schaffung von Einrichtungen für die Gesundheit, Erziehung, Bildung, Freizeit etc. zu trennen sind, a. a. O., S. 186. Dasselbe gilt für Wiederaufbauzeiten nach Kriegen. Doch sollte der Betrieb immer wieder prüfen, ob nicht die Übertragung der Aufgaben an die in erster Linie zuständigen Stellen in den Gemeinden möglich ist.
 - 4) Vgl. Naumann, a. a. O., S. 284.
 - 5) Vgl. Naumann, a. a. O., S. 284.
 - 6) Herkner, a. a. O., S. 596.
 - 7) Heute zählen sie zu den freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen.
 - 8) Das zeigt sich an der Ambivalenz in der Arbeiterschaft von grundsätzlichem Mißtrauen gegenüber freiwilligen Sozialleistungen und häufigem Widerstand gegen Streichungen.

Diese Äußerungen sind Ausdruck des Klassenkampfdenkens, ja der Furcht vor Restauration mittelalterlicher ständischer Elemente in der industriellen Arbeitswelt um die Jahrhundertwende. Wie empfindlich die Arbeiterschaft gegen Rudimente patriarchalischer Wohltätigkeit in einer "demokratischen Gesellschaftsordnung" geblieben ist, zeigt das 1957 aufgenommene Schlagwort vom "sozialen Klimbim"¹⁾. Es richtet sich vor allem gegen die Werksfürsorge, soweit sie bei familiären Anlässen wie Hochzeit, Geburt etc. Geschenke im Auftrage des Betriebes verteilt und Sozialeinrichtungen unterhält, die inzwischen zweckvoller von Gemeinde und freien Verbänden betrieben werden, wie z.B. Werkskindergärten, Haushalts- und Nähschulen im Bergbau.

Man darf zwar beim Verfolgen der Argumentation das Gegensätzliche der Positionen von Arbeitgeberseite und Gewerkschaften nicht außer acht lassen. Hier wird die Werksfürsorge oft aus anderen Gründen als der Fragestellung nach ihrer Funktion im Betrieb hochgespielt.

Doch wird der Betrieb gemahnt, sich gegenüber der privaten Sphäre des Arbeitnehmers - dessen Arbeitsvertrag nicht vollständig freiwillig ist - zurückzuhalten, eine auch für die betriebliche Sozialarbeiterin immer wieder heilsame Mahnung²⁾.

Hinter den negativen Abwehräußerungen gegen Bevormundung, Fürsorge, Bindung steht - wenn auch weniger bewußt und formuliert - positiv das Streben nach einem Raum für Selbstbestimmung und Eigenverantwortlichkeit des Menschen in der formalen Zweckorganisation des Betriebes.

1) Joachim Besser: Der soziale Klimbim, in: "Die Welt", Hamburg 23.7.57, S. 4.

2) Diese Mahnung, wie auch die "Kohlenkrise", haben auf eine Neuorientierung der "Werksfürsorge" im Bergbau eingewirkt.

Sicherlich ist die Rationalität des Betriebes durch Respektierung und Förderung von Impulsen für Demokratisierungsprozesses zu verbessern. Es geht darum, für den Menschen im Betrieb eine Synthese zwischen Individualität - in unserem Zusammenhang gekennzeichnet durch den Begriff Selbstbestimmung - und Sozialität - hier gekennzeichnet durch Verantwortungsbereitschaft und Anerkennung als Mitarbeiter - zu finden.

Erst wo Raum für Selbstbestimmung besteht und von einzelnen ausgefüllt werden kann, sind Ansprüche an Mitverantwortung berechtigt. Hier liegt ein Ansatzpunkt für Sozialarbeit im Betrieb.

Doch der Sozialarbeiter kann Demokratisierungsprozesse kaum fördern, wo er auf sich allein gestellt ist. Nur wenn beim Management, und von dort fortwirkend bei allen "Führungskräften"¹⁾, die Bereitschaft zum Abbau autoritärer Strukturen und zur Delegation von Befugnissen besteht, kann der betriebliche Sozialarbeiter als "neutrale Instanz" Hilfe vermitteln und Geduld bei den langwierigen, nicht geradlinigen Wachstumsprozessen von Eigen- und Mitverantwortung aller - oder doch möglichst vieler - Menschen im Betrieb.

Auch bei der Konzipierung der Sozialhilfe²⁾ scheinen sich Demokratisierungsprozesse in obigem Sinne abzuzeichnen.

In der Entwicklung von der "Fürsorge" zur "Sozialhilfe" findet ein bedeutsamer Wandel im Konzept der Sozialarbeit Ausdruck, der hier pointiert an der gesetzlichen Verankerung des Rechtsanspruches auf Sozialhilfe aufgezeigt werden soll.

- 1) Das "Führungsprinzip" ist in der Wirtschaft zweifelhaft; man sollte besser von Planung, Leitung und Anweisung sprechen.
- 2) Gesetzliche Verankerung des Begriffs im Bundessozialhilfegesetz vom 30.6.1961.

Die Fürsorge faßte sich immer als individualisierende Hilfe auf und wurde von den Fürsorgern in der Praxis stets als solche begriffen. Doch hinter der Fürsorge als Konzept stand als wesentlich eine Ordnungsvorstellung, die von der Gesellschaft und nicht vom Individuum her zu denken war.

Das Interesse der Fürsorge galt immer besonders dem Außenseiter - unter Einbeziehung der Vorbeugung von Außenseitertum. Doch fragte sie weniger nach dem Bedürfnis des Außenseiters nach Resozialisierung, sondern "sorgte für" ihn im Interesse des Funktionierens der Gesellschaft - wenn auch mit dem Motto, sich selbst im Einzelfall immer wieder überflüssig zu machen durch "Hilfe zur Selbsthilfe"¹⁾. Der Fürsorger war Sachwalter der Gesellschaft, die

-
- 1) Dieser Grundsatz soll im Rahmen der hier vorgelegten Untersuchung nicht kritisch analysiert werden. Er kann nach m. E. nur auf individuelle Notfälle - nicht generell auf Hilfeleistung in Not bezogen werden. Während der Ausbildung wurde er uns eindrücklich eingeprägt und das nicht als Schlagwort, sondern durchgehend mit Praxisbezug -. Das war kaum so zu verstehen, daß für den Beruf ausgebildet wurde mit der Zielsetzung, den Beruf selbst überflüssig werden zu lassen. Dieser Grundsatz kann vielmehr helfen, die Abhängigkeit des einzelnen Klienten von der Sozialarbeiterin während des Hilfeleistungsprozesses zu vermindern - und Flexibilität und Offenheit für neue Probleme im Praxisfeld zu garantieren. Eine Gesellschaft ohne Nöte, die der Hilfe bedürfen - und zwar zunehmend der fachkundigen Hilfe - scheint z. Z. eine Utopie. Doch die Nöte wandeln sich und auch die Möglichkeiten der fachkundigen Hilfe. Um Wandel in der Sozialarbeit funktionsgerecht zu ermöglichen, bedarf sie des ständigen Kontaktes mit den Nöten in der Gesellschaft über die Praxis und mit der Entwicklung der Wissenschaften von Menschen und von der "helfenden Beziehung". Damit wird zugleich die Gefahr vermindert, Nöte von sich aus zu definieren. Der Grundsatz, Hilfe zur Selbsthilfe zu gewähren mit dem Streben, sich im Einzelfall immer wieder überflüssig zu machen, kann also die Sozialarbeit zu einem dynamischen und nicht zu einem nur beharrenden, reaktionären Element in der gesellschaftlichen Entwicklung werden lassen.

sich zwar nur zur Hilfeleistung an den einzelnen verpflichtet fühlte, aber vornehmlich¹⁾ unter dem Aspekt der Erziehung zur "Gesellschaftstüchtigkeit" und der Anpassung an die Gesellschaft. Die Sozialpädagogik bleibt wichtig in der Sozialarbeit. Doch scheint sich der Blickpunkt verschoben zu haben. Die Erziehung in der Sozialarbeit bemüht sich, nicht autoritär zu sein und den Klienten nicht als Objekt zu sehen. Sie setzt mit ihrem Konzept vielmehr beim "Außenseiter" als Subjekt an, um ihm Hilfen zu vermitteln in dem schwierigen Prozess, selbst über das Ausmaß der geforderten und zu leistenden Anpassung bestimmen zu können. Die grundsätzliche Anerkennung des Rechtes auf Selbstbestimmung für jeden Bürger - also auch für den sog. "Asozialen" - findet in dem Rechtsanspruch auf Sozialhilfe Ausdruck.

Zur Erklärung des Rechtsanspruches auf Sozialhilfe brauchten wir einen neuen Subjektbegriff für den Klienten der Sozialhilfe.²⁾

Die Vertragstheorie der frühbürgerlichen Gesellschaft kann den Rechtsanspruch des Klienten in der Sozialhilfe nicht begründen. Die Theorie erklärt die Gestaltung und Machbarkeit des subjektiven

-
- 1) Wohl taucht bei Friedrich von Bodelschwingh in der Einrichtung der "Herbergen zur Heimat" für die Tüppelbrüder der Gedanke der Anerkennung des Armen als Außenseiter auf und ihm wird mit der Organisation der Herbergen ausdrücklich ein ihm eigener Raum zugebilligt. Der Gedanke Bodelschwinghs, der nicht auf Anpassung des Nichtseßhaften zielt, sondern ihm vielmehr als Individuum und Subjekt - Bruder klingt für unser Ohr heute sentimental - sieht, wurzelt in der mittelalterlichen Armenauffassung und ist heute kaum noch wirksam.
 - 2) Der folgende Gedanke zu : Rechtsanspruch und autonomes Subjekt, wurde durch ein Seminar "Klassiker der Rechtssoziologie" angeregt, das Prof. Schelsky im Wintersemester 1968/69 hielt. Er wird hier nur aphoristisch gebracht. Eine Analyse würde den Rahmen dieser Arbeit überschreiten.

Rechtes - doch fehlt ein Vertrag, der den Anspruch begründet. Die Rollentheorie, als analytisches Instrument der spätbürgerlichen Gesellschaftstheorie, geht dagegen vom System aus und nicht vom Individuum. Daher kann sie den Rechtsanspruch des Klienten, der als "autonomes Subjekt" - und das meint als invividuelles und soziales Wesen - konzipiert ist, nur teilweise erfassen. Sicher spielt im Konzept der Sozialhilfe auch soziale Kontrolle eine Rolle. Doch scheint der Verdacht unbegründet, daß sich die Gesellschaft der Anerkennung des Rechtsanspruches nur als Trick bedient, um so unversehens doch die Sozialisierung des "Außenseitters" - um den es sich in vielen "Fällen" der Sozialhilfe handelt - zu erreichen.

Es ist ein legitimes Anliegen der Gesellschaft, die Sozialität ihrer Mitglieder, und damit die eigene Funktionsfähigkeit, zu fördern. Wir wissen heute, daß der Mensch nur bei Anerkennung und Bestätigung durch die anderen - also in Kooperation - Fähigkeiten zur Selbstbestimmung und Verantwortung entwickeln kann. Es handelt sich also nicht um einen Trick; die Anerkennung des Rechtsanspruches auf Sozialhilfe schafft erst eine Bedingung für die "helfende Beziehung" zwischen Sozialarbeiter und Klienten in dem schwierigen Prozeß der "Hilfe zur Selbsthilfe".

Die Gesellschaft setzt bestimmte Bedingungen und Kontrollen für die materielle Hilfeleistung; dem Sozialhilfeempfänger wird nicht eine "Scheckkarte für Sozialhilfe" für die BRD ausgestellt. Die an Bedeutung gewachsene immaterielle Hilfe bezweckt aber nicht primär die Anpassung an ein für den Klienten von außen gesetztes Maß an Normalität¹⁾, sondern setzt bei ihm selbst, da wo er steht,

- 1) Wohl mag die Erkenntnis der "Normalität" eines gewissen Maßes von "Anomalität" die Tolerierung von Außenseittern erhöht haben (Anm. d. Verf.).

an. Sie will ihm Hilfe bieten, seine Notsituation zu klären und zu verändern, soweit er dazu bereit ist.

Sozialarbeiter haben bei einer nicht unerheblichen Zahl ihrer Klienten schon immer ihre Hauptaufgabe kaum darin gesehen, diese zur Anpassung an die Normen der Gesellschaft oder gar zur "Besserung" zu bewegen - sie hätten an dem Unvermögen gegenüber den sozialen und persönlichen Verhältnissen verzweifeln und resignieren müssen. - Bei vielen Klienten mit abweichendem Verhalten konnte die Fürsorgerin nicht mehr tun, als immer wieder Hilfe anzubieten, da wo der Klient stand, wenn er in Not geriet - sei es, daß der Hilfesuchende selbst zur Fürsorgerin kam, sei es, daß diese von den Institutionen der Gesellschaft zum Klienten geschickt wurde. Sie wußte, daß sie nur punktuell helfen konnte, aber auch, daß im Akzeptieren der Begrenztheit der Hilfsmöglichkeiten doch ein Ansatz für Hilfe in akuter Notsituation lag.

Der Sozialarbeiter hat diese Haltung nie mit gutem Gewissen gegenüber der Gesellschaft einnehmen können. Für die meisten Sozialarbeiter der öffentlichen Sozialarbeit entsteht jedoch heute ein neuer Konflikt. Sie sind zwar von dem schlechten Gewissen gegenüber der Gesellschaft befreit. Aber das schlechte Gewissen wegen Ungenügens gegenüber dem Klienten ist oftmals gewachsen.

Dem Sozialarbeiter bieten sich mit der neuen Akzentuierung des Verständnisses von Menschen in sozialer Not Ansatzpunkte für wirksame Hilfe und in den Methoden der Sozialarbeit¹⁾ - basierend auf den grundlegenden psychoanalytischen Einsichten von Sigmund Freud - ein effizienteres "Instrumentarium zur Vermittlung von Hilfe" an. In der Praxis aber reichen die Möglichkeiten des

1) S. unten S. 132 ff.

einzelnen meist nicht über einen "Spritzendienst der Notfeuerwehr" hinaus. Die Bezirke der Sozialarbeiter sind räumlich viel zu groß, um moderne Sozialarbeit, die ja größere Intensität im Einzelfall verlangt, leisten zu können.

Hier kann der betriebliche Sozialarbeiter Pionierarbeit für die Durchsetzung moderner Sozialarbeit leisten. Er hat dreifache Vorteile:

1. Sein Arbeitsbereich ist überschaubar - ja er kann den Ansatz zunächst auf einen Teilbereich des Betriebes beschränken.
2. Das geforderte Maß an Tolerierung des Ratsuchenden durch die Gesellschaft ist viel geringer, da es sich überwiegend um Menschen in "geordneter" Arbeitssituation handelt.
3. Der Betrieb als Ordnungsgefüge vermittelt dem Sozialarbeiter eine deutlichere Zielvorstellung für sein Handeln im einzelnen als die oft amorphe Struktur der Subkulturen, in denen viele Sozialhilfeklienten leben.

Auf der anderen Seite sind die Möglichkeiten für Sozialarbeit im Betrieb durch die primär ökonomische Zwecksetzung und die notwendige Respektierung der privaten Sphäre und Unabhängigkeit des Arbeitnehmers begrenzt, - wenn auch nicht am Fabrikator eine grundsätzliche Grenze für die betriebliche Sozialarbeit zu ziehen ist.

Es geht in der betrieblichen Sozialarbeit nicht um einen Rechtsanspruch auf Hilfe im Sinne des Sozialhilfegesetzes. Doch vermitteln Konzept und Menschenbild der Sozialarbeit - die am Rechtsanspruch zu erläutern versucht wurden - dem betrieblichen Sozialarbeiter Hilfen bei der Einsicht in seine Funktion und Position im Betrieb.

Der Begriff Demokratisierung wurde hier gewählt, um die Vielschichtigkeit und Problematik der Sozialberatung als Sozialarbeit im Betrieb aufzuzeigen. Ein anderer Weg wäre der, Sozialarbeit zu sehen als individualisierende Korrektur der formalisierten Organisationen - in unserem Falle des industriellen Großbetriebes -, wie van Doorn es tut¹⁾. Wichtig ist, daß Sozialarbeit über inzidentielle Korrektur hinaus ihre stets "latente Funktion"²⁾ in aktuellen Situationen erkennt, durchdenkt und konkret zu formulieren vermag. Nur so kann sie ihre schwierige soziale Position im Spannungsfeld zwischen individueller Not und dem "Funktionieren" der Gesellschaft³⁾ finden und sinnvoll ausgestalten.

Nachdem eine Art idealtypischer Funktion moderner betrieblicher Sozialarbeit entworfen wurde, ist nun zu fragen, welche Möglichkeiten zur Realisierung faktisch im Betrieb bestehen und wie die Praxis betrieblicher Sozialarbeit in der BRD aussieht.

1.2. Die empirische Untersuchung

1.2.1. Die Befragung in einem Bundesland der BRD

In der BRD werden - im Gegensatz zu Holland - Sozialarbeiter in Betrieben statistisch nicht erfaßt.

Die einzige - nur vermutete - Zahlenangabe stammt aus dem Jahre 1960. Professor Weiss, der "einer der besten Kenner" der Werks-

-
- 1) Vgl. Jacques van Doorn: Über den Funktionswandel in der Sozialarbeit, in Joachim Matthes I, a. a. O., S. 319-325.
 - 2) Van Doorn, a. a. O., S. 324.
 - 3) Van Doorn: Probleme der Professionalisierung in der Sozialarbeit, a. a. O., S. 336.

fürsorge"¹⁾ war, hat auf der bisher einzigen Sitzung des Fachausschusses Werksfürsorge beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge in Frankfurt im November 1960 geäußert: "daß wir in Deutschland 6.000 Betriebe haben, die eine Werksfürsorgerin vertragen können, daß aber die auf weniger als 1.000 geschätzten Werksfürsorgerinnen in nur etwa 400 Betrieben arbeiten"²⁾. Einer der Herren des Deutschen Vereins meinte bei einer Rücksprache im Februar 1968, daß sich seitdem wenig geändert habe. Eine Korrespondenz mit den Arbeitgeberverbänden, mit der Arbeitsgemeinschaft für soziale Betriebsgestaltung in Heidelberg und der Wirtschaftsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie in Düsseldorf hatte 1963 ergeben, daß eine zahlenmäßige Erfassung der betrieblichen Sozialarbeiter und eine Aufschlüsselung nach Industriezweigen, Bundesländern, Betriebsgrößen, Alter und Vorbildung der Kräfte nicht bestehe. Es fehlen also Angaben, die Professor Weiss' Schätzungen bestätigen oder in Frage stellen.

Aus allgemeinen Angaben läßt sich ersehen, daß der größte Teil der Werksfürsorgerinnen in Industriebetrieben arbeitet. Doch es gehen auch Verwaltungsbetriebe wie Versicherungen, Banken und Sparkassen sowie Kauf- und Versandhäuser zur Einstellung einer Sozialarbeiterin über. Interessant ist, daß Betriebe, deren Belegschaft überwiegend aus Angestellten und zu einem hohen Teil aus Akademikern besteht, wie Unternehmen der Kernenergie und Luftfahrtforschung, Sozialarbeiterinnen einstellen.

Auch die Bundeswehr stellt Sozialarbeiter ein. Das Sozialwerk der Deutschen Bundesbahn beschäftigt Sozialarbeiterinnen, die auch als Krankenpflegerinnen vorgebildet sein sollen und hauptsächlich Gesundheitsfürsorge, insbesondere Tuberkulosefürsorge, durchführen ³⁾. Die Bundespost hat zahlreiche "Sozialbetreuerin-

-
- 1) Lt. Schreiben des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt - im folgenden Deutscher Verein - vom 1.8.1963.
 - 2) Vgl. ebenda, Anhaltspunkte, welche Angaben Weiß zu diesen Schätzungen veranlaßten, sind nicht zu ermitteln, da Prof. Weiss verstorben ist. (Anm. d. Verf.).
 - 3) Vgl. Arthur Fellhauer: Sozialpolitik bei der Deutschen Bundesbahn, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins, J. 35, 1955, Hf. 2, S. 43 ff - im folgenden Nachrichtendienst -.

nen", die in der Regel aus den eigenen Reihen der Angestellten und Beamten hervorgehen und nur eine kurze Zusatzausbildung erhalten ¹⁾. Dagegen meldet der Deutsche Berufsverband für Sozialarbeiter im Juni 1965 Bedenken an und empfiehlt die generelle Anstellung von staatlich anerkannten Sozialarbeitern. Er hält eine gründliche Fachausbildung für die Durchführung der in den Richtlinien aufgezeigten Aufgaben für unerlässlich ²⁾. Wie schon erwähnt ³⁾, hat eine vom Sozialpädagogischen Institut Hamburg-Grindelhof 1966 gestartete Untersuchung über Sozialarbeit im Betrieb anscheinend nicht weiter geführt. Nach der Arbeitsstättenzählung vom 6. 6. 1961 gab es in der BRD in Industrie und Dienstleistungsgewerbe 3983 Arbeitsstätten mit mehr als 500 Beschäftigten ⁴⁾, davon

2.433 Betriebe mit	500 - 999 Beschäftigten	
1.393 " "	1.000 - 4.999 " "	
112 " "	5.000 und mehr " "	5)

Auch wenn nicht generell gesagt werden kann, daß ein Betrieb ab 500 Beschäftigte eine Sozialarbeiterin brauchen könnte - das hängt von individuellen Bedingungen der örtlichen, personellen und technischen Arbeitsbedingungen ab -, so scheint es doch nach diesen Zahlen, daß die Einsatzmöglichkeiten für betriebliche Sozialarbeiter nicht ausgeschöpft sind in der BRD ⁶⁾.

Aus dem Mangel an Material über Fakten betrieblicher Sozialarbeit ergab sich für diese Untersuchung die Notwendigkeit, in einem räum-

-
- 1) Vgl. Dr. Hill: Die Sozialarbeit der Bundespost, ebenda, S. 46 ff.
 - 2) Gertrud Herzog: Betr. Richtlinien für die Sozialarbeit bei der Deutschen Bundespost vom 23.9.1963, in: Der Sozialarbeiter, Mitteilungsblatt des Deutschen Berufsverbandes der Sozialarbeiter e. V., Düsseldorf 1965 H. 3 Juni S. 23 ff. - im folgenden "Der Sozialarbeiter".
 - 3) Vgl. Fußnote 5, S. 19.
 - 4) In Betrieben ab 500 Beschäftigten wird der Einsatz einer Sozialarbeiterin in der BRD als relevant angesehen.
 - 5) Statistisches Jahrbuch für die BRD 1965, Stuttgart und Mainz 1966, S. 208/209.
 - 6) siehe folgende Seite.

lich begrenzten Gebiet der BRD erst einmal eine Bestandsaufnahme zu versuchen. Mit Unterstützung der Industrie- und Handelskammern wurden in einem Bundesland die Adressen der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten ermittelt¹⁾.

Die Sozialforschungsstelle der Universität Münster in Dortmund sandte an die betreffenden 242 Betriebe Schreiben²⁾, die erfragen sollten, welche dieser Betriebe eine sozialfürsorgerische Fachkraft beschäftigen, in welcher Abteilung und mit welcher Benennung sie eingesetzt sind und welche Vorbildung sie haben.

Die Antwortquote war erfreulich hoch. 181 Betriebe antworteten, das sind ca. 75 %.

- 122 Betriebe hatten keine sozialfürsorgerische Kraft angestellt, 2 von diesen planten die Einrichtung einer Sozialberatung. 7 hatten früher eine Werksfürsorgerin (4 davon bis Kriegsende 1945).
- 28 Betriebe beschäftigten lediglich eine Werksschwester im Gesundheitsdienst. Diese Betriebe fielen für die weitere Untersuchung aus. Ein großer Teil der Betriebe mit Werksfürsorgerinnen hatte außer diesen eine oder mehrere Werkschwestern.

Fußnote 6) von S. 53:

Die Entwicklung der Arbeitstechnik und Arbeitsorganisation läßt die Vermutung zu, daß schon bei relativ kleinen Betriebseinheiten der Einsatz einer betrieblichen Sozialarbeiterin zunehmend zweckvoll werden kann. Darauf deutet der Einsatz von Sozialarbeiterinnen im Dienstleistungsgewerbe hin, wie z. B. in der Verwaltung und in Warenhäusern - der mit der empirischen Untersuchung leider nicht erfaßt wurde.

- 1) Damit ergab sich für die Befragung eine Beschränkung auf Industrie- und Handelsbetriebe.
- 2) Text des Schreibens siehe Anhang, Anlage 1, S.

- 18 Betriebe hatten staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen eingestellt (eine von ihnen war Holländerin und betreute Gastarbeiter, ein Betrieb hatte 2 italienische Sozialarbeiterinnen für seine italienischen Arbeitnehmer).
- 12 Betriebe beschäftigten Werksfürsorgerinnen mit anderer - vorwiegend gesundheitspflegerischer - Vorbildung
- davon 5 Krankenschwestern
 - 2 Jugendleiterinnen
 - 2 ehemalige Sekretärinnen
 - 1 medizinisch-technische Assistentin
 - 2 ohne besondere Vorbildung.
- 1 Betrieb beschäftigte 2 männliche Sozialarbeiter in Heimen für Gastarbeiter.

Von den 181 Betrieben, die geantwortet hatten, unterhielten 28 eine Position "Werksfürsorge". Die Zahl wird sich für die 242 angeschriebenen Betriebe kaum erhöhen; Rückfragen bei den interviewten Werksfürsorgerinnen nach ihnen bekannten Betrieben mit Werksfürsorgerinnen in ihrem Umkreis ergaben, daß sie wohl die Kolleginnen in Betrieben, die geantwortet hatten, kannten. In keinem Falle aber benannten sie einen Betrieb mit Werksfürsorgerin, der nicht geantwortet hatte. Auch 17 Zusatztelefonate mit Betrieben, die nicht geantwortet hatten, erbrachten keine weiteren Hinweise auf Werksfürsorgerinnen. Einer der 17 Betriebe hatte früher eine Werksfürsorgerin gehabt, 3 hatten eine Werksschwester. Es ist also anzunehmen, daß diejenigen der 242 angeschriebenen Betriebe, die eine Werksfürsorgerin beschäftigten, auch geantwortet haben.

In 18 Betrieben arbeiten staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen, wobei die 2 Betriebe mit Ausländerbetreuung durch ausländische Sozialarbeiterinnen mitgezählt sind.

In 12 Betrieben sind Werksfürsorgerinnen mit anderer Vorbildung eingestellt.

Der hohe Prozentsatz von 40 % (12 : 16), in denen Werksfürsorge nicht von staatlich anerkannten Sozialarbeiterinnen durchgeführt wird, ließ es zweckdienlich erscheinen, diesen Kreis in die Befragung einzubeziehen.

Es ergibt sich also für das betreffende Bundesland, daß 16 % der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten einen Posten Werksfürsorge haben.

7,5 % haben eine staatlich anerkannte Sozialarbeiterin eingesetzt. In zwei der Betriebe arbeitet eine zweite junge Sozialarbeiterin; 3 Betriebe gehören zu Großunternehmen, die auch in anderen Bundesländern Sozialarbeiterinnen einsetzen. Nach den Vorermittlungen wurde ein räumlich ungünstig gelegener Regierungsbezirk mit 4 Werksfürsorgerinnen für die weitere Befragung ausgeschlossen. Da 2 Werksfürsorgerinnen mit krankenpflegerischer Vorbildung nicht bereit zu einem Interview waren, blieben für die Befragung 24 Betriebe. 14 von ihnen beschäftigten eine oder mehrere staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen, 10 eine Kraft mit anderer Vorbildung. So blieb das Verhältnis 60 % staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen, 40 % Werksfürsorgerinnen mit anderer Vorbildung - das sich für das Bundesland ergeben hatte - faktisch für die Befragung erhalten.

1.2.2. Interview mit den betrieblichen Sozialarbeiterinnen bei Einbeziehung der Werksfürsorgerinnen mit anderer Vorbildung

Für die Ausarbeitung des Fragebogens¹⁾ - der als Interview-Leitfaden gedacht war - ergaben sich Schwierigkeiten, da die Fakterhebung einen breiten Raum einnehmen mußte und damit den Raum für die Fragen zur Position einengte. Die Einengung ergab sich einmal von dem Umfang her, den ein Einzelinterview haben kann. Zum anderen aber war es schwierig, die Fragen zur Position ohne Kenntnis der faktischen Tätigkeiten der Sozialarbeiterinnen und deren Gewichte in ihrer Arbeit im einzelnen gezielt zu stellen. Sicher hätten Befragungen mit 2 Interviews, die zeitlich

1) Formulierung der Fragebogen siehe Anlage 2 und 3, S. 216 ff.

durch die Auswertung des ersten getrennt gewesen wären, eine gezieltere Fragestellung zur Positonsanalyse ermöglicht. Doch sind einer Einzeluntersuchung - für die zudem keine Mittel zur Verfügung gestellt werden konnten - Grenzen zu setzen.

Die Faktenerhebung sollte ermitteln, inwieweit im Betrieb Sozialarbeit als betriebliche Funktion im oben umrissenen Sinn geleistet werden kann und wird, oder inwieweit Werksfürsorge eine zusätzliche Sozialleistung im Sinn eines wohlfahrtspflegerischen Anhängsels betrieblicher Sozialpolitik ist.

In einem ersten Teil des Fragebogens mußte also zunächst gefragt werden, welche freiwilligen Sozialleistungen der Betrieb unterhält und wann und wie die Werksfürsorgerin im Rahmen dieser betrieblichen Tätigkeiten eingeschaltet wird.

Es wurde ein Katalog für "zusätzliche soziale Einrichtungen und Maßnahmen in der Eisen- und Stahlindustrie"¹⁾ vom Juni 1963 zugrunde gelegt und ergänzt.

Ein zweiter Fragenkomplex betraf die speziellen Tätigkeiten der Sozialarbeiterin (Sprechstunden, Dienstbesprechungen, Betriebsrundgänge, Hausbesuche etc.) und sollte klären, ob und inwieweit der vieldiskutierte Wandel von der materiellen zur psychosozialen Hilfe intendiert und erreicht wird und inwieweit die Sozialarbeiterin in den Betrieb hinein wirken kann.

1) veröffentlicht von der Wirtschaftsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie - Sozialwirtschaft - Düsseldorf, o. J.

Es wurde auch nach den wichtigsten Fakten über den Betrieb, nach den äußeren Arbeitsbedingungen und nach der Einschätzung des ökonomischen Effektes der Sozialarbeit für den Betrieb gefragt.

Ein Teil der Fragen richtete sich auf Ausbildung, Laufbahn, Fortbildung, Organisation, Bezahlung, Kontakte nach draußen etc.

Ein dritter Teil zielte direkter auf die Erforschung der Position im Betrieb. Er fragte nach Organisation, Informationswegen, Kontakten, Dienstbesprechungen im Betrieb, nach Zufriedenheit und nach Anerkennung und Schwierigkeiten im Verhältnis zu den einzelnen betrieblichen Instanzen und zur Belegschaft.

Der Fragebogen enthielt wegen der Fülle der als notwendig erachteten Fragen wenig offene Fragen. Doch zeigte sich häufig die Bereitschaft zu einem ausgedehnten Gespräch, das zeitlich die Dauer des Interviews, die für zumutbar gehalten worden war, überschritt. So ergaben sich aus der Art der Antworten zu bestimmten Fragen und daraus, welche Fragen im einzelnen zu ausführlichen Antworten führten, Aufschlüsse über die Einschätzung der Position und der Möglichkeiten und Schwierigkeiten der Sozialarbeiterin im Betrieb.

Der Fragebogen wurde nach einigen Testinterviews nur unwesentlich ergänzt und korrigiert.

Die einzige Schwierigkeit, die bei der Durchführung der Interviews häufiger auftrat, bereitete die Vereinbarung der Termine. Da alle Termine telephonisch verabredet wurden, konnten latente Vorbehalte gegenüber Befragungen bei diesen ersten Kontakten meist beseitigt werden. In wenigen Fällen fragte die Werksfürsorgerin beim Personalchef nach oder bat mich, dessen Genehmigung für ein Gespräch über ihre Arbeit einzuholen. Meist war die Sozialarbeiterin bei Zusicherung der Anonymität von sich aus zu einer

Unterhaltung bereit¹⁾. Nur zwei Werksfürsorgerinnen mit krankheitspflegerischer Vorbildung schlugen ein Interview aus²⁾.

Soweit zu Beginn der Gespräche noch eine gewisse Reserviertheit bestand, wich diese bald einer Aufgeschlossenheit, auch für Fragen zu Bezahlung und Schwierigkeiten in der Arbeit, die in diesem Umfang nicht erwartet war. Die Offenheit im Gespräch auch für in der BRD als heikel geltende Themen scheint ein Indiz für rationale Haltung und positive Selbsteinschätzung der Position im Betrieb durch die Werksfürsorgerinnen zu sein.

1. 2. 3. Ergänzungsinterviews bei Bezugspersonen im Betrieb

Da das Selbstbild der Sozialarbeiterin im Hinblick auf ihre Funktion und Position im Betrieb durch Fremdeinschätzungen ergänzt werden sollte, wurden kurze Interviews für die wichtigsten Bezugspersonen entworfen. Der Kreis wurde auf den direkten Vorgesetzten³⁾ (Personalchef, Sozialabteilungsleiter, Direktor), den Betriebsratsvorsitzenden⁴⁾ und den Betriebsarzt⁵⁾, soweit eine direkte Zusammenarbeit mit diesen bestand, beschränkt. Sehr aufschlußreich wäre sicherlich eine Befragung der Meister, Abteilungsleiter und Betriebsleiter gewesen, da hier viele der

-
- 1) Eine Hilfe war sicherlich, daß sich die Interviewerin als Sozialarbeiterin vorstellen konnte, die selbst in der Werksfürsorge gearbeitet hatte.
 - 2) Die geführten Telephonate lassen vermuten, daß es sich in beiden Fällen um gesundheitspflegerische Arbeit im Betrieb handelt und nicht so sehr um Sozialarbeit.
 - 3) Siehe Anlage 4 Fragebogen II S. 228 ff.
 - 4) Siehe Anlage 6 Fragebogen IV S. 238 .
 - 5) Siehe Anlage 5 Fragebogen III S. 230.

wichtigsten Kontakt- und Nahtstellen für die Sozialarbeiterin in den Arbeitsraum und zur Belegschaft hin bestehen und eine ihrer wesentlichsten Hilfsvermittlungsfunktionen im hierarchischen Gefüge des Betriebes. Doch eine zweckmäßige Auswahl und Befragung dieser Bezugsgruppen hätte den Rahmen dieser Einzeluntersuchung zu weit stecken müssen. Noch weniger möglich war die Befragung der Arbeitnehmer nach ihrer Einschätzung betrieblicher Sozialarbeit, zu der auch Sekundärliteratur nur wenig Aufschluß gibt.

Die Zusatzinterviews wurden auf Betriebe mit staatlich anerkannten Sozialarbeiterinnen beschränkt. Hier ergab sich eine höhere Ausfallquote. Es erschien ratsam, die Termine für die Zusatzinterviews nicht gleichzeitig mit denen für die Sozialarbeiterin zu vereinbaren. Falls Schwierigkeiten im Betrieb beständen, hätten diese sicher die Gesprächsbereitschaft der Sozialarbeiterin eingeschränkt. So wurde die Sozialarbeiterin erst am Ende des Interviews mit ihr gefragt, ob sie einverstanden sei, daß mit den entsprechenden Bezugspersonen kurze Zusatzinterviews geführt würden, um deren Einschätzung von und Interesse an Sozialarbeit im Betrieb kennenzulernen. Überwiegend waren die Sozialarbeiterinnen bereit, die Kontakte zu vermitteln. Doch die betreffenden Herren und Damen hatten nur in 60 % Zeit (oder Interesse ?) für ein kurzes Gespräch, häufig waren sie außer Hause. Eine zweite Anreise war aber oft für den Interviewer nicht möglich. Diese Zusatzinterviews (je 8 bei "Vorgesetzten" und Betriebsratsvorsitzenden, 1 beim Betriebsarzt) waren jedoch sehr aufschlußreich.¹⁾

1. 2. 4. Vergleichsstudie in Holland

Es lassen sich schwer generelle Kriterien finden, die die ver-

-
- 1) .Die Zusammenarbeit mit dem Werksarzt war in wenigen Fällen - in denen die Sozialarbeiterin seine Sprechstundenhilfe war - eine unmittelbare. So wurde nur ein Zusatzinterview mit dem Betriebsarzt erbeten.

gleichende Beurteilung betrieblicher Sozialarbeit im einzelnen und die Auffindung von Entwicklungstendenzen im allgemeinen ermöglichen.

Die Arbeit im Betrieb hängt, sowohl was die Bedingungen und Aufgabenstellung als auch was die Durchführung betrifft, von vielen untereinander nicht komparablen Größen wie Lage, Branche, Tradition, Größe und Wachstum, Zusammensetzung der Belegschaft, Technisierungsgrad, Rationalität der Organisation u. a. m. ab. Diese Größen sind jede für sich wieder vielfach strukturiert.

Hinzu kommt, daß die "Werksfürsorgerinnen" keineswegs eine homogene Gruppe bilden. Dies gilt m. E. schon für die staatlich anerkannten Sozialarbeiterinnen, da z. B. die Zeit, in der die Ausbildung lag - trotz der betont weitgehend apolitischen Einstellung der Sozialarbeit - einen zeitgeschichtlich prägenden Einfluß auf das Berufsbild hat.

In der hier vorgelegten Untersuchung wird diese Schwierigkeit verstärkt durch die Einbeziehung der nicht staatlich anerkannten Sozialarbeiterinnen¹⁾ - die stark differierende Ausbildungen von der Krankenpflege bis zur kaufmännischen Angestellten haben -.

Vielfach wird darauf hingewiesen, daß es sich in der betrieblichen Sozialarbeit - wie in aller Sozialarbeit - um individualisierende Hilfe handle und ihr Ansatz so sehr von "individuellen Bedingungen" abhängig sei, daß generelle Strukturen nicht aufzuweisen wären. Dieser Hinweis ist aber nur ein Indiz für den Rückzug auf konservativ-reaktionäre Strukturen. Den Forderungen an rationale Konzipierung moderner Sozialarbeit und an ihren ständigen Wandel in nicht statischen Gesellschafts- und Betriebsstrukturen kann

1) Die Einbeziehung wurde mit dem großen Anteil dieser Kräfte an der Werksfürsorge begründet - s. S. 55 - und gilt nur für das Hauptinterview mit der Werksfürsorgerin selbst, nicht für die Zusatzinterviews.

damit nicht entsprochen werden.

Bei aller Differenziertheit der Ergebnisse der Untersuchung schienen auch durchaus bestimmte Strukturen und Entwicklungsbedingungen der Sozialarbeit im Betrieb deutlich zu werden, die im II. und vor allem im III. Teil der Arbeit untersucht und als Postulate für die Durchsetzbarkeit von Sozialarbeit im Betrieb entwickelt werden sollen. Der Betrieb fordert nicht nur Zweckrationalität für sich selbst, sondern verlangt von der Sozialarbeit rationale Strukturen, falls sie eine betriebliche Funktion erfüllen soll. Es scheint nun so, daß der Betrieb da, wo er selbst die Rationalität der sozialen Organisation verbessert, seinerseits fördernd auf die Rationalität der Sozialarbeit wirkt. Darauf wird noch einzugehen sein.¹⁾

Da es sich bei der empirischen Befragung um einen nur kleinen Ausschnitt betrieblicher Sozialarbeit handelte, der zur Zeit nicht einmal auf seine Repräsentanz für die BRD überprüft werden kann, schien es ratsam, die durchscheinenden Strukturen an den Verhältnissen betrieblicher Sozialarbeit in einem anderen Land zu überprüfen. Zum Vergleich boten sich die Niederlande an, die nicht nur als Musterland für Sozialarbeit in Europa gelten, sondern auch als fortschrittlich für betriebliche Sozialarbeit - bedrijfs maatschappelijk werk.

Bei der Vergleichsstudie wurde bewußt darauf verzichtet, einen für Holland repräsentativen Querschnitt betrieblicher Sozialarbeit²⁾ zu erfassen. Es ging vielmehr darum, die praktizierten Möglichkeiten

1) S. unten S. 75 ff und S. 201 ff.

2) Die Aussagekraft für Vergleiche mit der BRD wäre zudem wegen der mangelnden Übertragbarkeit auf hiesige Verhältnisse äußerst begrenzt gewesen.

modernen bedrijfs maatschappelijk werk kennenzulernen . Wenn also im folgenden von betrieblicher Sozialarbeit in Holland die Rede ist, handelt es sich nicht um die betriebliche Sozialarbeit in Holland, sondern um den Teil, den ich bei zugegeben "positiver Auslese" dort kennenlernte. Dieser Standpunkt, der für die Entwicklung Charakteristisches und nicht Durchschnitte erfassen will, wurde von vornherein gegenüber den Stellen in Holland, mit denen ich Verbindung aufnahm, zugegeben. Literatur und Gespräche konnten dagegen einen weit allgemeiner gültigen Einblick in den Stand der Diskussion betrieblicher Sozialarbeit und um die Klärung der Position der Sozialarbeiterin im Betrieb vermitteln.

Ich wandte mich an das Sociologische Institut von der Rijksuniversiteit Utrecht - das Sozialarbeitsforschung betreibt -, an die Sociale Academie Amsterdam, die ein Gespräch mit einem Dozenten für bedrijfs maatschappelijk werk zusagte und die Bitte um Adressenvermittlung an die beiden Berufsverbände weiterleitete, und an den Nationale Raad voor Maatschappelijk Werk in den Haag, der etwa dem Deutschen Verein bei uns entspricht und eine Fülle von Literatur zur Verfügung stellte.

Es wurden ausführliche Gespräche mit acht Sozialarbeiterinnen, alle mit Diplom als maatschappelijk werker, geführt. Zwei hatten ihr Diplom in berufsbegleitender Ausbildung, die in Holland zu einem gleichwertigen Abschluß führt, erworben; eine hatte ihren master of social work in USA gemacht. Schon aus diesen Angaben ergibt sich, daß kein Durchschnitt erfaßt wurde. Denn auch in Holland hatten 1964 nicht mehr als 53 % der bedrijfs maatschappelijk werker ein Diplom ¹⁾. Doch vermittelte die Auswahl einen recht vielseitigen Einblick in die Arbeit bezüglich der strukturellen Merkmale der Betriebe.

In 4 Gesprächen galt der Fragebogen I als Leitfaden und ermöglichte eine - wenn auch schmal gestützte - Faktenerhebung zum Vergleich mit Tätigkeiten, Intentionen und Problemen der Arbeit in der BRD. Mit den anderen 4 bedrijfs maatschappelijk werkern

1) Vgl. Jaarverslag van de Arbeidsinspektie, HG:
Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid 1964, S. 153.

wurden allgemeine und besondere Probleme besprochen. Eine war Teilzeit-Dozentin an der Socialen Academie Amsterdam, eine war leitende Sozialarbeiterin in einem großen Industriebetrieb, je eine war Leiterin der Sektion Bedrijfsmaatschappelijk Werk der beiden Berufsverbände.

Die Aufgeschlossenheit und Bereitschaft zum Gespräch und zur Diskussion über betriebliche Sozialarbeit erwiesen sich in Holland als ebenbürtig denen in deutschen Betrieben, ja an einigen Stellen als höher.

Zum Abschluß dieser einführenden Bemerkungen zur Vergleichsstudie in Holland seien einige statistische Daten angeführt.

Die folgende Tabelle zeigt, daß die entsprechende Entwicklung erst nach 1945 begann. Es wurden erfaßt an bedrijfs maatschappelijk werker:

1890 - 1920	2
1921 - 1930	10
1931 - 1940	23
1941 - 1945	106
1950	430
1953	433 1)
1963	621 2)

In Holland sind die Sozialarbeiter in Industrie und Verwaltung von der Arbeitsinspektion erfaßt, die in ihren Jahresberichten regelmäßig Statistiken und Berichte über neue Aufgaben und Entwicklungen veröffentlicht. 1964 waren 621 bedrijfs maatschappelijk werker in 401 Betrieben tätig 3), davon

327	(53 %)	mit Diplom	(1949	37,5 %)
181	(29 %)	mit anderer sozialer Ausbildung	(1949	16,5 %)
33	(5 %)	mit Krankenpflegeausbildung	(1949	14,0 %)
80	(13 %)	ohne soziale Ausbildung	(1949	32,0 %) ⁴⁾

1) Vgl. Winnifred Noordanus: Het bedrijfs maatschappelijk werk, Den Haag/Bussim 1956, S. 14.

2) Vgl. Jaarverslag, a. a. O., S. 153.

3) Vgl. Jaarverslag, a. a. O., S. 153/154.

4) Vgl. Noordanus, a. a. O., S. 16.

Die Aufschlüsselung nach Betriebsgröße zeigt in beiden Schriften die stärkste Zunahme in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten und eine Abnahme in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten.¹⁾ Hierbei ist nicht festzustellen, wie weit Kleinbetriebe Sozialarbeiter einstellen und Großbetriebe Sozialarbeit starten, oder wie weit Betriebe mit Sozialarbeit in eine andere Größenkategorie hineinwachsen.

Einsichtnahme in Material für eine Untersuchung über die Reichweite der Sozialarbeit²⁾ des soziologischen Instituts in Utrecht ergab, daß der Zuwachs betrieblicher Sozialarbeit (1949: 100 %; 1963 : 148 %) überwiegend auf Verwaltungsbetriebe entfällt³⁾. (In der Industrie beträgt der Zuwachs in dieser Zeitspanne nur 7 %).

1963 gab es in Holland 783 Industriebetriebe mit mehr als 200 Beschäftigten; 271 - das sind mehr als 1/3 - beschäftigten Sozialarbeiter.⁴⁾

Von 989 Besuchen bei Sozialarbeitern, die während eines dreiwöchigen Beobachtungszeitraumes in einer Stadt in Holland registriert wurden, galten 140 (14 %) bedrijfs maatschappelijk werkern.⁵⁾

In Holland ist also die betriebliche Sozialarbeit in einem weit größeren Umfang eingeführt als in der BRD. Darüber hinaus wird in Holland betriebliche Sozialarbeit nicht nur fachintern intensiver diskutiert, sondern Vertreter der betrieblichen Sozialarbeit, der Personalführung, der Sozialen Akademien und der Arbeitgeber- und Sozialarbeiterverbände setzen sich an einen Tisch, um die Aufgaben und die Position betrieblicher Sozialarbeit zu klären,

1) Vgl. Jaarverslag, a. a. O., S. 154 und Noordanus, a. a. O., S. 14.

2) J. M. Heukels: De reikwijdte van het maatschappelijk werk, Verslag van een onderzoek in een middelgrote stad, Verricht in opdracht van het Ministerie van Maatschappelijk Werk, Utrecht 1964.

3) In Holland stellen z. B. Krankenhäuser auch Sozialarbeiter für ihr Personal ein.

4) Vgl. Material zu Heukels, a. a. O.

5) Vgl. Heukels, a. a. O., Deel II. S. 113.

abzugrenzen und zu definieren. Sie geben in Teamarbeit Rapporte über diese Arbeitstagungen heraus und bemühen sich von Zeit zu Zeit um gemeinsam erarbeitete aktuelle Neuformulierung.¹⁾

1. 2. 5. Zusätzliche Bemühungen zur Erforschung der betrieblichen Sozialarbeit in der BRD

Die Position der betrieblichen Sozialarbeiterin wird nicht nur von den Erwartungen und Möglichkeiten des Betriebes, in dem sie wirkt, bestimmt, sondern auch von den Vorstellungen und Erwartungen der Gesellschaft im allgemeinen und der Institutionen, die direkten Bezug zu ihrer Arbeit haben - oder doch haben sollten.

So wurde versucht, die Vorstellungen von und Erwartungen an Sozialarbeit im Betrieb an einigen Bezugspunkten außerhalb des Betriebes zu erkunden.

Diese Versuche waren sehr viel weniger ergiebig, als die bei den Sozialarbeiterinnen im Betrieb selbst. Das lag einmal daran, daß es schwieriger war, Bereitschaft zur Antwort zu finden. Doch häufig schien es am allgemeinen Desinteresse zu liegen oder an der Diffusität der Vorstellungen.

Vielfach wurde mit Stereotypen der Ablehnung der herkömmlichen Werksfürsorge geantwortet, ohne positive Gegenvorstellungen zu haben oder doch, ohne sie präzise zu formulieren.

-
- 1) a) Bedrijfs maatschappelijk werk en personeelsbeleid. Rapport samengesteld op verzoek van de Landelijke Federatie van de Contactgroepen van Personeelchefs en Maatschappelijk Werkers, Antwerpen 1959.
- b) Gedachten over bedrijfs maatschappelijk werk, a. a. O. 1962. Eine Überarbeitung dieser Schrift wird diskutiert.

Soweit das Gefühl zu herrschen schien, die Werksfürsorge befand sich in einer Krise, bewirkte dies nur selten ein offenes Aufgreifen der Probleme betrieblicher Sozialarbeit. Man schien es vorzuziehen, die Unruheherde nicht anzurühren, statt sich gemeinsam um konkrete Vorstellungen zur Orientierung und Hilfe zu bemühen - wie es in Holland geschieht.

Bei uns können die betrieblichen Sozialarbeiterinnen anscheinend von der Gesellschaft her wenig Konstruktives für ihre Position erwarten.¹⁾

1. 2. 5. 1. Erkundungen bei Unternehmern, die eine Sozialberatung planen oder die Werksfürsorge abgeschafft haben

Bei der empirischen Befragung entstand der Eindruck, daß auch in den Unternehmensleitungen nur wenig konkrete Vorstellungen über Funktion und Position der Sozialarbeit im Betrieb bestehen. Daher schien es interessant, zu ermitteln, welche Motive die Unternehmen veranlassen, eine Institution für betriebliche Sozialarbeit einzurichten oder abzubauen und welchen Platz sie ihr im Betrieb zuordnen.

Über Gründe zur Abschaffung war - wie vorausszusehen - wenig in Erfahrung zu bringen.

In dem untersuchten Bundesland hatten immerhin 8 Unternehmen früher eine Werksfürsorgerin gehabt. 4 Unternehmen hatten bei Ende des 2. Weltkrieges die Werksfürsorge aufgelöst. 3 weitere Betriebe hatten die Stellen der sozialen Betriebsarbeiterin nach Kriegsende mit Kräften, die keine Sozialarbeiterausbildung hatten, neu besetzt. Diese beiden Zahlen lassen die These Cordemanns, die soziale Betriebsarbeit habe sich durch den totalen Kriegseinsatz des nationalsozialistischen Regimes hindurch bewährt²⁾, fraglich er-

1) Zu diesen Fragen siehe unten, S. 157 ff.

2) Vgl. Cordemann, a.a.O., S. 55.

scheinen. In den untersuchten Betrieben hatte nur eine Sozialarbeiterin ihre Stelle im Kriege angetreten und behalten. In einem Großunternehmen hatte der massive Widerstand des Betriebsrates gegen die Werksfürsorge, die als ein Ausbeutungsinstrument des Regimes im totalen Kriege empfunden worden war, dazu geführt, daß bis heute die Einrichtung betrieblicher Sozialarbeit nicht ernsthaft diskutiert wurde.

Von den 4 restlichen Betrieben, die früher eine Werksfürsorgerin hatten, gaben 2 Sparmaßnahmen als Grund für die kürzlich durchgeführte Abschaffung der Position an, einer verweigerte die Auskunft, einer gab die Antwort, ein Versuch habe sich nicht bewährt. In keinem Falle war es möglich, ein Gespräch mit der für die Abschaffung verantwortlichen Persönlichkeit zu vereinbaren.

Wie steht es nun aber um Neugründung und Ausbau der betrieblichen Sozialarbeit ? Im Laufe des Jahres 1967 erschienen im Nachrichtendienst des Deutschen Vereins 9 Stellenangebote für Sozialarbeiter im Betrieb, in der Tagespresse wurden mir 3 Stellenangebote bekannt. Nur in 2 Fällen handelte es sich um die Neueinrichtung einer Position, in den anderen um Neubesetzung oder Ausbau. Auf die Antwortschreiben der angeschriebenen Unternehmen wird später einzugehen sein¹⁾. Zum Teil wurde auch hier - trotz attraktiver Formulierung des Inserates - auf Anfrage nach Konzept und Organisation betrieblicher Sozialarbeit keine Auskunft gegeben.

1. 2. 5. 2. Schreiben an die Höheren Fachschulen für Sozialarbeit²⁾

Die Sozialforschungsstelle in Dortmund sandte an die 46 Sozialschulen in der BRD ein Schreiben³⁾, das um Stellungnahme zu Problemen der Werksfürsorge bat. Insbesondere interessierte, ob und warum betriebliche Sozialarbeit in der Sicht der Schulen als

1) Siehe unten, S. 155 ff.

2) Im folgenden Sozialschulen benannt.

3) Text siehe Anlage 7, S. 231 .

künftig wichtiger Bestandteil des Berufsfeldes angesehen wird oder nicht, und was die Sozialschulen in der Ausbildung für die spezifischen Aufgaben im Betrieb an Aktivitäten entwickeln.

Die Antworten können nicht optimistisch stimmen. Nur 24, d. h. ca. 50 % der Schulen antworteten. Von diesen entwickelten wiederum nur 10 mehr oder weniger konkrete positive Vorstellungen, 2 lehnten unter den heutigen Voraussetzungen Sozialarbeit für den Betrieb ab, 12 Antworten waren indifferent¹⁾.

1. 2. 5. 3. Erkundungsversuche bei Verbänden, Vereinen, Instituten und Einzelpersonlichkeiten

Nach den bisherigen Ergebnissen verwundert es nicht, daß bei den Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Verbänden und ihren Instituten (Deutsches Industrieinstitut, Köln, und Wirtschaftswissenschaftliches Institut der Gewerkschaften, Düsseldorf) wenig über betriebliche Sozialarbeit zu erfahren war.

Die Wirtschaftsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie hat - wie berichtet²⁾ - 1957 Richtlinien für die Sozialberatung entwickelt. Die Arbeitsgemeinschaft für Selbständige Unternehmer - ASU - gab 1953 ein Merkblatt zur Werksfürsorge heraus³⁾. Die Landesvereinigung der industriellen Arbeitgeberverbände NRW e. V., Düsseldorf, hat ihre Fortbildungstagungen für Werksfürsorgerinnen eingestellt. Bei der Arbeitsgemeinschaft für Soziale Betriebsgestaltung - ASB - Heidelberg und beim Deutschen Verein war wenig

1) Näheres zu den Stellungnahmen siehe unten S. 162 ff.

2) Siehe oben, S. 38.

3) Mitteilungen zur innerbetrieblichen Zusammenarbeit - Nr. 16 - Bonn 1953.

über aktuelle Aktivitäten für betriebliche Sozialarbeiter zu ermitteln.

Der Berufsverband katholischer Fürsorgerinnen, Essen, verwies lediglich an die ASB. Der Deutsche Berufsverband der Sozialarbeiter e. V., Düsseldorf¹⁾, hat eine Fachgruppe Werksfürsorge. Diese hielt 1963 und 1965 Bundesfortbildungstagungen in Stuttgart und Frankfurt ab - erstere im Rahmen der Bundestagung des Gesamtverbandes. Der Berufsverband hat 1954 ein Merkblatt herausgegeben: Die Werksfürsorgerin, ihre Aufgaben, persönliche Voraussetzung und ihre Stellung im Betrieb²⁾. 1963 erließ der Berufsverband Empfehlungen für die Vergütung von Werksfürsorgerinnen³⁾, die im November neu aufgelegt wurden.⁴⁾

Das Deutsche Zentralinstitut für soziale Fragen (Archiv für Wohlfahrtspflege) Berlin-Dahlem, bildet seit den 20er Jahren ein Zentrum für betriebliche Sozialarbeiter - insbesondere im Raum Berlin. Es bietet eine Fundgrube für Literatur zum Fragenkomplex betrieblicher Sozialarbeit. Auf den Stellenwert der betrieblichen Sozialarbeit in der Fachpresse und in Wissenschaft und Forschung wird später eingegangen werden.⁵⁾

The International Federation of Social Workers bildete unter der Patenschaft des Europäischen Büros der Vereinten Nationen, Genf, einen Internationalen Studienkreis über Funktion und Methoden betrieblicher Sozialarbeit, der 1957 in Zürich, 1959 in Dortmund⁶⁾

1) Im folgenden: Berufsverband.

2) Vgl. Jochen Wistinghaus (HG) Soziale Betriebspraxis, Bd. III Gr. XVIII A (Loseblattsammlung).

3) Siehe ebenda.

4) Siehe Anlage 3, S. 227.

5) Siehe unten, S. 167 ff.

6) Dortmunder Rapport, a. a. O.

und 1960 in Brüssel¹⁾ tagte. Die Arbeitsberichte beeinflussten auch in Holland Diskussion und Ausbildung der betrieblichen Sozialarbeiter.

1.3. Konkretisierung und Erweiterung der Fragestellung

In einem ersten Teil der Arbeit sollte die Entstehung der Fragestellung nach der Position der Sozialarbeiterin im Industriebetrieb auf dem Hintergrund der Problemgeschichte und anhand der empirischen Befragungen entwickelt werden. Der Prozeß der Analyse führte sowohl zu einer Erweiterung als auch zu einer Konkretisierung der Fragen. Ehe die Ergebnisse dieser Einzeluntersuchung explizit formuliert werden, wird in einem zweiten Teil nach der Position im Sinne der Funktion der Sozialarbeiterin im Betrieb zu fragen sein. Hierbei liegt die Betonung auf Sozialarbeit als Sonderaufgabe der Personalführung im Betrieb²⁾ (funktionaler Aspekt).

In einem dritten Teil wird die i. e. S. soziologische Frage nach der Position - als bestimmt von den kulturell vorgeformten Verhaltenserwartungen im sozialen Beziehungsgefüge - gestellt. Dabei soll die Betonung auf betrieblicher Sozialarbeit als Spezialisierung allgemeiner Sozialarbeit³⁾ liegen (positionaler Aspekt).

In einem vierten Teil werden dann die Folgerungen dieser ersten Leitstudie als Postulate für die Integration und Durchsetzung der Sozialarbeit im Betrieb - nun allerdings als mögliches Exempel

1) European Seminar on Personnel Social Work, Brussels, 7. - 17. Sept. 1960, Report United Nations (HG) Geneva, 1961.

2) Vgl. P. van Leeuwen, Hoe ziet de bedrijfs maatschappelijk werker het bedrijfs maatschappelijk werk. In: Het Bedrijfs Maatschappelijk Werk, Stichting Overijssel (HG), Zwolle 1962, S. 18.

3) Vgl. ebenda, S. 18.

für die Durchsetzbarkeit des Konzeptes moderner Sozialarbeit überhaupt - zusammengefaßt.

2. Die Sozialarbeiterin im Industriebetrieb – funktionaler Aspekt

Matthes äußert sich 1964 kritisch zur Soziologie der sozialen Hilfe: "Ein auf gesellschaftliche Tatbestände bezogener Begriff darf nicht nur substantiell, er muß auch funktionell interpretiert werden. Er darf nicht ausschließlich auf das "Wesen" sozialer Beziehungen hin ausgelegt werden, das sich in ihm ausspricht, sondern er muß befragt werden auf die Bedingungen, die ihn erst ermöglichen und auf die Rolle, die er selbst innerhalb eines gesellschaftlichen Zusammenhanges spielt"¹⁾. Dieser Satz wird dem zweiten Teil der Arbeit vorangestellt, der dem Versuch gilt, die ermittelten empirischen Daten über Sozialarbeit in Industriebetrieben funktional zu interpretieren und damit Sozialarbeit im sozialen Kontext Betrieb zu "orten"²⁾, ehe sie mit den existierenden Vorstellungen in Zusammenhang gebracht wird.

Es sei noch einmal darauf hingewiesen, daß die Befragung nicht Repräsentativität anstrebt für die BRD. Es ging um die Auffindung von Strukturen und allgemeinen Bedingungen betrieblicher Sozialarbeit und nicht um Signifikanz der "Ergebnisse" im einzelnen. Daher wird weitgehend darauf verzichtet werden, die Ergebnisse

1) Joachim Matthes (II), Zur Kritik am Wohlfahrtsstaat, in: Johannes Doebling (HG) Gesellschaftspolitische Realitäten, Gütersloh 1964, S. 133.

2) Matthes (II), a. a. O., S. 133.

zahlenmäßig und tabellarisch auszuweisen, obwohl die zahlenmäßige Auswertung aller Interviewfragen - getrennt nach staatlich anerkannten Sozialarbeiterinnen und Werksfürsorgerinnen mit anderer Vorbildung - von der Verfasserin durchgeführt wurde.

2.1. Organisation und Arbeitsbedingungen der Sozialarbeit im Betrieb

Fürstenberg gibt folgende Definition des Industriebetriebes. Er "stellt durch planmäßige Zusammenfassung von Arbeitsmitteln und Arbeitskräften ein nach technischen, wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten organisiertes Leistungsgefüge dar, das der kontinuierlichen Erfüllung spezifischer Wirtschaftsaufgaben dient" ¹⁾. In dieser Definition bildet die Organisation ein strukturelles Merkmal des Industriebetriebes, sowohl als bestimmte Tätigkeit bzw. deren Ergebnis als auch zur Kennzeichnung eines besonderen sozialen Systems ²⁾.

Der moderne Industriebetrieb gehört zu den jüngsten Organisationsformen ³⁾. Doch muß das Prinzip der Organisation, die Kooperation, notwendig so alt sein wie das der Arbeitsteilung, und es ist daher ein konstitutives Merkmal aller arbeitsteiligen Produktion.

Neu ist, daß durch die fortschreitende Differenzierung und Spezialisierung die zweckrationale Organisation vom technischen Bereich in den wirtschaftlichen und von dort in den sozialen des Betriebes übergreift. Die notwendig zunehmende Zweckrationalität der Organisation macht einen Aspekt der spezifischen Spannungen

-
- 1) Friedrich Fürstenberg: Grundfragen der Betriebssoziologie, Köln und Opladen 1964, S. 22.
 - 2) Vgl. Rolf Ziegler: Organisation in: René König: Soziologie, Frankfurt, Hamburg 1967, S. 237.
 - 3) Vgl. Renate Mayntz: Soziologie der Organisation, Reinbeck 1963, S. 9.

"zwischen dem Prinzip der Berücksichtigung der Freiheit des Menschen und dem Prinzip der Sachgesetzlichkeit"¹⁾ im Betrieb als soziales System, d. h. als Interaktionsfeld von Gruppen und Individuen mit unterschiedlichen Rollen, Bedürfnissen und Interessen, deutlich²⁾.

Diese Spannungen sind weder von der struktur-funktionalen Theorie, soweit sie lediglich Anpassung erklären will, noch von der Konflikttheorie her zu erklären. Es bleibt die Frage, wie weit überhaupt grundsätzlich und vom Betrieb Lösungen zu erwarten sind. Doch wird zunehmend optimales "Funktionieren" des Betriebes nicht nur als technische Organisation, sondern auch als soziales System angestrebt, z. B. durch Abbau von Machtpositionen zugunsten "funktionaler Autorität"³⁾, i. S. von Verwandlung "von unbeschränkter Befehlsgewalt zu sachlich und personell begrenzter Anordnungsbefugnis"⁴⁾.

Im Rahmen dieser Arbeit ist nun zu fragen, welchen Platz die Sozialarbeit in ihrer noch überwiegend traditionellen und wertrationalen Orientierung in der fortschreitend zweckrationalen⁵⁾ sozialen Organisation des Industriebetriebes einnehmen kann.

1) Hättig, a. a. O., S. 130.

2) Andererseits vermindert die technische Entwicklung auch Spannungen. So haben die Untersuchungen von H. Popitz u. a. in der Hüttenindustrie ergeben, daß die Arbeiter die "gefügeartige Kooperation", d. h. die Vermittlung der Zusammenarbeit über die technische Apparatur selbst einer "teamartigen Kooperation" vorziehen. Vgl. : Heinrich Popitz, H. P. Bahrdt, E. A. Jüres, H. Kesting: Technik und Industriearbeit, Soziologische Untersuchung in der Hüttenindustrie, Tübingen 1957, insbesondere Teil II.

3) Heinz Hartmann: Funktionale Autorität, Stuttgart 1964.

4) Ralf Dahrendorf: Industrie- und Betriebssoziologie, Berlin 1962, S. 107.

5) Die Begriffe werden i. S. von Max Weber gebraucht. Vgl. Max Weber: Wirtschaft und Gesellschaft, Studienausgabe, Köln und Berlin 1964, S. 17.

2.1.1. Die Ortung der Sozialarbeit als Stabsfunktion in der Organisation des Industriebetriebes

Im ersten Teil dieser Darstellung wird deutlich geworden sein, daß die Funktion der betrieblichen Sozialarbeiterin nicht nur integrativ für den Betrieb sein, sondern als integrierte betriebliche Funktion angestrebt werden sollte. Die Befragung hat ergeben, daß eine wichtige Voraussetzung für den Ausbau einer integrierten Funktion betrieblicher Sozialarbeit der klare Einbau und Ausweis ihrer Position in der formalen sozialen Organisation des Betriebes bildet. Dieses Ergebnis erscheint nicht überraschend, da erst die Position innerhalb einer Hierarchie dem einzelnen die Sicherheit der Zugehörigkeit verleiht ¹⁾ und damit Bezug zu integriertem Handeln gewinnt. Doch wird augenscheinlich mit der Position nicht nur der Handlungsrahmen gegeben. Die Zuweisung der Position innerhalb der zweckrationalen Organisation stellt an die Sozialarbeiterin die Forderung, diesen Rahmen ihrerseits mit einer rationalen Konzeption auszufüllen, die auf die konkrete Situation des Betriebes, in dem sie eingesetzt ist, bezogen ist.

Hier sei die These aufgestellt, daß formal die optimalen Wirkungschancen i. S. einer integrierten Funktion bestehen, falls die betriebliche Sozialarbeiterin

- a) eine Stabsfunktion in der betrieblichen Organisation innehat und zwar diese
- b) innerhalb der Personalleitung ²⁾.

1) Vgl. Ralf Dahrendorf, a. a. O., S. 87.

2) Hiermit ist nicht gesagt, daß Sozialarbeit nur unter diesen Bedingungen positiv wirken kann. In manchen Betrieben machen traditional bedingte Organisationsstrukturen oder wenig straff durchgeführte Linienorganisation eine solche Positionsordnung unmöglich - damit aber nicht schon betriebliche Sozialarbeit.

2.1.1.1. Die "Unabhängigkeit" der betrieblichen Sozialarbeiterin

Durch die Stabsfunktion wird für die Sozialarbeiterin ein zweifaches erreicht:

- (1) Sie steht außerhalb der hierarchischen Struktur des Betriebes und deren direkten Weisungsbefugnissen und Aufstiegswegen. Damit kann der Forderung nach Unabhängigkeit und Neutralität für ihre Doppelfunktion des Helfens und Signalisierens im sozialen Beziehungsgefüge Betrieb entsprochen werden.
- (2) Sie steht aber auch eindeutig im Betrieb selbst und hat durch ihre Stabsfunktion prinzipiell Zugang zu allen Ebenen des hierarchischen Aufbaus. Dadurch kann ihre beratende Funktion wirksame Kanäle finden.

In der BRD hört man öfter das Argument, die Betriebsfürsorgerin sei zur Wahrung ihrer Unabhängigkeit der Unternehmensleitung direkt unterstellt. Wenn aber - wie bei Großkonzernen - die Geschäftsleitung hunderte von Kilometern vom Betrieb, in dem die Betriebsfürsorgerin arbeitet, entfernt ist, scheint mir dadurch für Standort und Zuständigkeit der Sozialarbeiterin eine Verschwommenheit zu entstehen, die die Integration in den spezifischen Betrieb behindert.

Selbstverständlich braucht eine Sozialarbeiterin in einem Großkonzern direkte Verbindung zur Zentrale und über diese Kontakt und Abstimmung in den Arbeitsfeldern und -methoden mit den Kolleginnen der anderen Betriebe. Doch darf die Verbindung zur Zentrale nicht zur Vernachlässigung der Ortung in der formalen Organisation des Zweigbetriebes führen.

Als Beispiel sei ein Großunternehmen mit langer patriarchalischer

Tradition in der Werksfürsorge angeführt, in dem sich offensichtlich hinter der Forderung der Unabhängigkeit der Werksfürsorgein durch "Sonderstellung"¹⁾ ohne "feste Position" und ohne "feste Zuständigkeiten" eine allgemeine Unklarheit und Irrationalität in der Konzeption für Sozialarbeit im Betrieb verbirgt.

Bei einem Vortrag auf einer Tagung der Werksfürsorgerinnen stehen das Motto "Förderung der Eigenverantwortlichkeit der Belegschaft" und das versteifte Festhalten am Begriff Fürsorge - bei krasser Ablehnung der Sozialberatung als Berufsbezeichnung - unvermittelt in ihrer logischen Unvereinbarkeit nebeneinander. Es heißt: "Der Übergang zur 'Beraterin' bedeutete doch die Aufgabe jener sittlichen Position, die allein die Sonderstellung der Werksfürsorgerin rechtfertigt". Beratung wird als unverbindliches Auskunftgeben abgelehnt. "Die Sozialberaterin wird eine Funktionärin des Betriebsalltags. Sie ist keine Fürsorgerin mehr. Hier trennen sich eindeutig die Wege. Funktionäre haben wir sowieso schon genug. Sorgen wir daher gemeinsam dafür, daß die Inseln menschlicher Wärme nicht kleiner werden in der Welt der Maschinen, sondern sich vergrößern und gegenüber der Seelenlosigkeit aller Apparate - auch in der Organisation der industriellen Arbeit - das Element des Menschlichen behaupten."

Solche emotional gestimmte Antitechnik-Attitüde ermöglicht schwerlich eine integrierte Funktion für Sozialarbeit im zunehmend technisch bestimmten Industriebetrieb. Als "Insel" kann Fürsorge nur außerhalb der eigentlichen betrieblichen Prozesse bleiben.

1) Das im folgenden zitierte Material kann bei der Verfasserin eingesehen werden. Auf Nennung von Titeln und Vortragendem wurde aus Gründen zugesagter Vertraulichkeit bei der Überlassung des Materials verzichtet.

"Förderung der Eigenverantwortlichkeit der Belegschaft" ist eine Leerformel, solange "Für-sorgen" in dieser Weise besungen wird. Beratung fordert allerdings mehr Distanziertheit, aber zumeist im Hilfevermittelnden selbst und nicht i. S. von Befreiung von Verantwortlichkeit. Ein Arzt beispielsweise schickt eine Liquidation für eine "Beratung" - seine Funktion ist jedoch kaum ohne Verantwortung zu denken.

Mit der Verteidigung des Begriffs Fürsorge werden autoritäre Tendenzen zur Bevormundung erhalten. Das macht auch ein anderer Vorschlag in den oben zitierten Kursen für Werksfürsorgerinnen deutlich. Es wird vermerkt - und das zurecht -, daß die Werksfürsorgerin auf das Symptom "Flucht in die Krankheit" zu achten habe. Doch wird sie nicht angehalten, nach den Hintergründen eines u. U. "umgeleiteten Konfliktes"¹⁾ zu suchen, sondern durch moralische Appelle an die Anständigkeit etc. i. S. einer "sozialpädagogischen Aufgabe" die "Abwehrkraft des von der Flucht in die Krankheit Bedrohten" zu stärken.

Nicht von ungefähr scheint mir in Holland zweierlei zusammen zu gehen: Die Sozialarbeiterinnen haben sich durchweg eine klare Position sowohl in der betrieblichen Organisation als auch in der Grundeinstellung zum Klienten geschaffen. Das Verhältnis zum Klienten ist eindeutig das zu einer eigenverantwortlichen Persönlichkeit²⁾. Die Funktion im Betrieb ist "individualisierende Hilfe"³⁾ mit nur indirektem Leistungsbezug als Ergänzung zu den generalisierenden Aufgaben der Personalführung in ihrem direkten Leistungsbezug. Beides ist im Zusammenhang durchdacht und so

1) Dahrendorf, a. a. O., S. 95.

2) Näheres siehe unten, S. 112 ff.

3) Van Leeuwen, a. a. O., S. 23.

formuliert, daß eine Position im Betrieb i. S. einer integrierten Funktion und in Abhebung zu anderen betrieblichen Funktionen möglich wird.

2.1.1.2. Das Verhältnis von Personalleitung und Sozialarbeit im Betrieb

Es wird verständlich, warum in Holland als Voraussetzung für "gutes" bedrijfs maatschappelijk werk eine "gute" Personalführung des Betriebes gilt und Sozialarbeit als Sonderaufgabe der Personalleitung und nicht als Teil betrieblicher Sozialpolitik gilt - wie im allgemeinen in der Bundesrepublik - ¹⁾.

Wenn Berghaus fordert: "Betriebsfürsorge hat nur dann Existenzberechtigung, wenn sie für den Betrieb und die Betriebsangehörigen lebensnotwendig ist, d. h. sie muß ebenso notwendig und unentbehrlich sein wie z. B. die Produktion, der Verkauf und die Personalabteilung", ²⁾ so ist das wohl kaum zu erreichen, solange betriebliche Sozialarbeit allgemein den zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen zugerechnet wird. Eine klare Zuordnung zur Personalleitung kann betriebliche Sozialarbeit von vornherein aus dem Dschungel der Diskussion um betriebliche Sozialpolitik oder soziale Betriebspolitik und um zusätzliche betriebliche Sozialleistungen

-
- 1) Auch diese Zuordnung zur Personalabteilung ist als ein die Durchsetzung der integrierten Funktion begünstigender Faktor zu verstehen und nicht als absolut gültige Forderung für alle Verhältnisse in der BRD.
 - 2) Irmgard Berghaus: Standort und Aufgaben der Betriebsfürsorge heute, in: Blätter der Wohlfahrtspflege, Stuttgart 112. Jg. H, 5, Mai 1965, S. 147.

befreien, in denen sie sowieso nie fruchtbar diskutiert wurde¹⁾.

Die Positionszuweisung als Sonderaufgabe der Personalleitung macht aber andererseits eine klare Abgrenzung der Aufgaben der Sozialarbeit zur Personalabteilung im einzelnen notwendig. Die Entwicklung in Holland zeigt, daß die Abgrenzung einen heilsamen Klärungsprozeß für die Besinnung auf das Spezifische von Sozialarbeit im Betrieb brachte.

Bevor auf die niederländischen Verhältnisse einzugehen ist, sei aufgeführt, daß die oben aufgestellte Forderung auch in der BRD vor einem realen Hintergrund erhoben wird.

Von den 14 anerkannten Sozialarbeiterinnen in den befragten Betrieben waren 9 dem Leiter der Personalabteilung, 4 der Sozialabteilung und nur 1 ausdrücklich der Geschäftsleitung direkt unterstellt. Von den Werksfürsorgerinnen mit anderer Vorbildung²⁾ waren 4 dem Personalchef und 6 direkt dem Chef unterstellt.

- 1) Der Problemkreis wird hier nicht weiter aufgegriffen. Am ungünstigsten für die Konzipierung betrieblicher Sozialarbeit scheint, daß sie vielfach lediglich als zusätzliche betriebliche Sozialleistung angesehen wird. Ob man sie im Rahmen sozialer Betriebspolitik (m. E. die auf den Faktor Arbeit bezogene Betriebspolitik) oder betrieblicher Sozialpolitik (m. E. Geschäftspolitik in ihrer gesellschaftlichen Relevanz) sieht, scheint unergiebig, da die Begriffe in der Diskussion je nach Intention des Verfassers stets wechselnd gebraucht werden. Erschwerend für die Konzipierung betrieblicher Sozialarbeit i. e. S. wirkt sicher die wachzunehmende Tendenz, alle sozial ausgerichteten Aktivitäten des Betriebes als betriebliche Sozialarbeit zu bezeichnen und damit das Dilemma der Diskussion um betriebliche Sozialpolitik und die nicht mehr sinnvolle Unterscheidung von Personal- und Sozialabteilung zu überwinden.
- 2) Im folgenden werden bei Zahlenangaben in den Fußnoten staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen: Sozialarb., Werksfürsorgerinnen mit anderer Vorbildung: übr. Werksf. abgekürzt. Wird bei Erläuterungen im Text nicht nach Vorbildung unterschieden, so werden die erfaßten Kräfte einheitlich Betriebsfürsorgerinnen benannt.

Es ist also zu vermuten, daß sich in der BRD mit der Zunahme der Einstellung staatlich anerkannter Sozialarbeiterinnen¹⁾ auch die Zuordnung zu einer mit der Menschenführung betrauten Betriebsabteilung verstärkt. Ja, darüber hinaus scheint eine positive Korrelation auch in der Praxis zu bestehen zwischen der rationalen Durchstrukturierung der betrieblichen Personalorganisation und der Auffindung rationaler Strukturen der Sozialarbeit i. S. einer integrierten betrieblichen Funktion. Hierfür möchte ich ein Beispiel anführen. Bei der Übernahme eines Familienunternehmens durch einen US-Konzern wurden der Sozialarbeiterin im Zuge der Einführung einer straffen Linienorganisation manche ihrer altvertrauten Funktionen durch Abbau oder Umbau in andere Stabsfunktionen entzogen. Früher hatte sie engen Kontakt zu dem als sozial geltenden Chef gehabt. Jetzt erhielt sie eine Stabsfunktion in der Stabstelle Personalabteilung und wurde dem Personalchef direkt unterstellt. Dieser Prozeß bedeutete zeitweilig eine starke Verunsicherung ihrer Position. Doch hat sich gerade die existentielle Verunsicherung als fruchtbar erwiesen; denn in Zusammenarbeit mit dem Personalchef, Werksarzt und anderen betrieblichen Stellen wurde in ernsthaften Diskussionen die beratende Funktion als Schwerpunkt der Sozialarbeit im Betrieb herausgestellt, durchgesetzt und in die Bemühungen des Betriebes um den sozialen Faktor integriert.

Dieser Betrieb war einer der wenigen, in denen regelmäßige Dienstbesprechungen mit der Sozialarbeiterin stattfanden. Offensichtlich bestand Teamarbeit sowohl mit dem Personalchef als auch mit dem Werksarzt. Die Durchrationalisierung der betrieb-

1) Eine generelle Tendenz hierzu ist festzustellen, siehe unten, S. 90 .

lichen Organisation¹⁾ hatte nicht nur bewirkt, daß die Sozialarbeiterin selbst Aufgaben und Standort der Sozialarbeit im Betrieb klar durchdachte und aktualisierte. Darüber hinaus hatte gerade die Gemeinsamkeit der Beratungen zur Klärung und Rationalisierung des Konzepts der Sozialarbeiterin dieser eine Position im Betrieb im Sinne einer integrierten Funktion ermöglicht. Infolge der organisatorischen Verankerung als Teammitglied im Stab der Personalabteilung konnte die Sozialarbeiterin ihre beratende Funktion auch auf anderen Ebenen des Betriebes, z.B. bei der Geschäftsleitung und bei den Technikern und Angestellten ausbauen.

Es ließen sich andere Beispiele für den vermuteten Zusammenhang zwischen der Rationalität der betrieblichen Organisation und der betrieblichen Sozialarbeit anführen - auch solche, bei denen umgekehrt wenig strukturierte Organisationsformen im Betrieb mit wenig aktuell und konkret formulierten Funktionsvorstellungen über Werksfürsorge einhergingen. Bei dem oben angeführten Beispiel trat der Zusammenhang besonders deutlich in Erscheinung und veranlaßte mich, diesen Aspekt in Holland im Auge zu behalten.

2.1.1.3. Vergleich mit Holland

Die Verhältnisse in Holland haben nun in der Tat die aufscheinenden Strukturzusammenhänge bestätigt. Dort scheint eine im allgemeinen höhere Rationalität der sozialen betrieblichen Organisation

1) Alle Interviewten gaben unabhängig voneinander diese Rationalisierung als auslösenden Faktor für die Neuorientierung der Sozialarbeit an.

die Rationalität des Konzepts der betrieblichen Sozialarbeit positiv beeinflußt zu haben. Darüber hinaus hat die Klärung der Position der Sozialarbeit im Betrieb eine Präzisierung und Ausweitung ihrer Wirkungsweise im Sinne einer integrierten Funktion bewirkt.

Auch hierfür sollen Beispiele sprechen.

In den Niederlanden gibt es seit einigen Jahren an den Socialen Academien neben den drei Grundausbildungen maatschappelijk werk (Sozialarbeit)¹⁾, inrichtingswerk (Heimarbeit)²⁾, cultureel werk³⁾ einen eigenen vierten Ausbildungsgang für personeelswerk (Personalleitung)⁴⁾. (Außerdem gibt es neuerdings eine Ausbildung für opbowwerk).

Zunächst wurde die Ausbildung für bedrijfs maatschappelijk werk von der Grundausbildung für maatschappelijk werk in diese dritte

-
- 1) In der Ausbildung für maatschappelijk werk, das nur die "offene" Sozialarbeit umfaßt, besteht die Möglichkeit zur Spezialisierung auf
 - a) algemeen maatschappelijk werk
 - b) kinderbescherming (Jugendhilfe ohne Jugendpflege)
 - c) medisch maatschappelijk werk
(incl. psychiatrischer und psychotherapeutischer Beratungsdienst)
 - d) personeel maatschappelijk werk (Betriebliche Sozialarbeit)
 - 2) Diese Ausbildung zielt auf Gruppenarbeit oder leitende Funktionen in allen Arten von Wohn-, Erziehungs-, Beobachtungs- und therapeutischen Heimen und für alle Altersstufen.
 - 3) Beim cultureel werk kann die Betonung mehr auf sozialer Arbeit (Jugendpflege) oder kultureller Arbeit (z. B. Öffentlichkeitsarbeit für Theater) liegen.
 - 4) Diese Ausbildung richtet sich auf den Einsatz als Personalchef oder dessen Assistenten in Betrieben und Behörden, als Ausbildungsleiter in Betrieben, auf Tätigkeiten bei den Gewerkschaften oder als Beratung für Betriebsorganisation.

Ausbildungssparte für personeelsbeleid umgegliedert, da man weitgehende Übereinstimmung in den Anforderungen betreffs der für beide Berufe notwendigen Kenntnisse vermutete. Heute geht in den meisten Socialen Academien das Bestreben dahin, die Ausbildung für betriebliche Sozialarbeit wieder der der allgemeinen Ausbildung für Sozialarbeiter einzugliedern. Man hat erkannt, daß gerade die Übereinstimmung des Arbeitsfeldes die Herausarbeitung und Klärung der Verschiedenheit des Arbeitsansatzes von Personalleitung und Sozialarbeit verlangt, um eine fruchtbare Teamarbeit im Betrieb zu ermöglichen. Sozialarbeit im Betrieb fordert ja von der Sozialarbeiterin immer ein Doppeltes. Einmal muß sie sehr genaue Vorstellungen von Sozialarbeit haben - zum anderen aber davon, daß sie Sozialarbeit im Betrieb leistet, als einem ökonomischen Zweckgebilde, das in seiner Zielsetzung der Grundintention von Sozialarbeit diametral entgegensteht. Sie muß den Betrieb sehr genau kennen und ihr Konzept in ihm so vermitteln, daß sich im konkreten Einzelfall eine für beide Seiten fruchtbare Synthese von Autonomie und Anpassung findet.

Die Entwicklung an den Socialen Academien hat sich zunächst nicht günstig auf die Zahl der Academie-Absolventen ausgewirkt, die sich entschlossen, in die betriebliche Sozialarbeit zu gehen. Personalleitung erschien als der attraktivere und sichere Start für sozialintendierte Arbeit in der Wirtschaft.

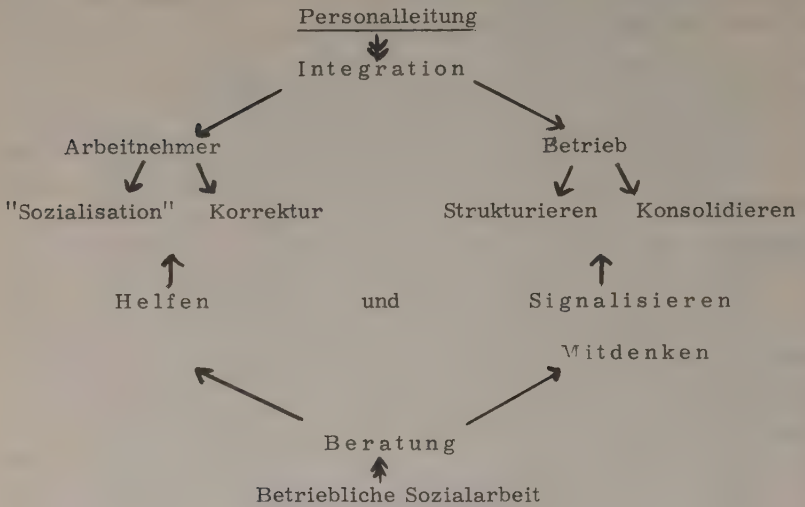
Doch andererseits hat gerade diese Verunsicherung bewirkt, sich in Ausbildung und Praxis klar zu machen, was denn nun eigentlich Sozialarbeit im Betrieb gegenüber anderen sozial ausgerichteten Tätigkeiten ausmacht. Die Klärung der Intention besagt allerdings noch nicht, daß dies Konzept betrieblicher Sozialarbeit in der Praxis durchgesetzt ist. Die Sozialarbeiterinnen in Holland sahen

die Diskrepanz zwischen "Theorie und Praxis". Sie bemühten sich um klares Denken über Inhalt und Ziel heutiger Sozialarbeit im Betrieb und darum, das Konzept in ihrem konkreten Betrieb mit Geduld und Ausdauer deutlich zu machen und durchzusetzen. Doch auch die Realität betrieblicher Sozialarbeit in Holland erscheint zweifellos in vielerlei Hinsicht günstiger als in der BRD.

Zunächst einmal war bedrijfs maatschappelijk werk in den überwiegenden Fällen eindeutig in der sozialen betrieblichen Organisation als Stabsfunktion in der Personalleitung "geortet" - und diese Ortung war auch klar im Bewußtsein der einzelnen Sozialarbeiterin vorhanden. Jede einzelne zeigte den Organisationsplan des Betriebes und ihren Platz in ihm. Dabei war die Verschiedenheit der Akzente in der praktischen Arbeit oft schon aus dem Plan ersichtlich, ohne daß Lebendigkeit der Arbeit und Innovationen unter der Institutionalisierung zu leiden schienen. Schwierigkeiten für die Unabhängigkeit ergaben sich nicht, da der bedrijfs maatschappelijk werker nicht nur außerhalb der Hierarchie der Weisungsbefugnisse stand, sondern sich auch betont und bewußt außerhalb jeglicher Beeinflussung des innerbetrieblichen Aufstiegs hielt. Der hohe Grad von Bewußtsein deutet hier auf höhere Rationalität in der Sozialarbeit - und auf höhere Funktionalität.

In Holland scheint im allgemeinen die soziale betriebliche Organisation weniger von autoritären oder doch zumindest von patriarchalischen Haltungen bestimmt zu sein als bei uns - damit wird sie weniger von Emotionen belastet, d. h. sie ist sowohl sachlicher als auch rationaler. Das wirkt sich in der Diskussion und Praxis von personeelsbeleid und bedrijfs maatschappelijk werk positiv aus.

Eine Sozialarbeiterin entwarf in einer Skizze die Funktionen von Personalleitung und Sozialarbeit im Betrieb etwa wie folgt:



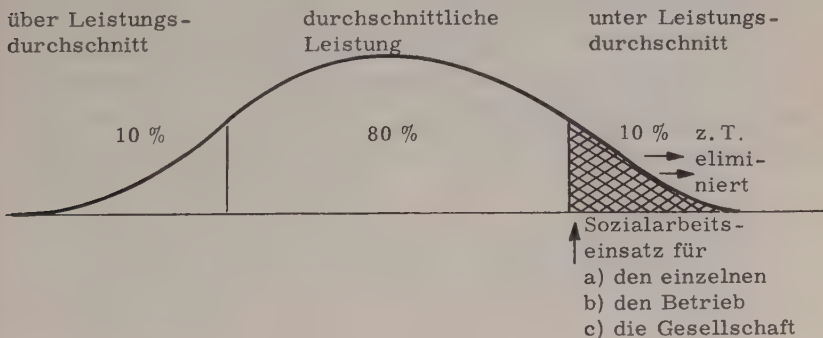
Die Aufgabe der Personalabteilung ist Integration, gerichtet a) auf die Arbeitnehmer, b) auf den Betrieb selbst. Bei den Arbeitnehmern geht es vorwiegend um "Sozialisation" - als soziale Einfügung in den Arbeitsraum unter dem Gesichtspunkt, Möglichkeiten zur Selbstentfaltung, Selbstbestimmung und Bestätigung als menschliche Persönlichkeit weitgehend zu berücksichtigen und zu schaffen. Daneben geht es um Korrekturen, soweit Schwierigkeiten auftauchen.

Im Betrieb selbst steht nach Dafürhalten der Sozialarbeiterin in Holland z. Z. Strukturieren im Vordergrund des Interesses, und zwar insbesondere das Problem der Bildung von Gruppen, die

den Aufbau von Verantwortung von unten her optimal ermöglichen. Daneben spielt für die Personalabteilung Konsolidieren im Betrieb eine wesentliche Rolle, wobei versucht werden soll, die menschlichen Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf die von der Technik vorgegebenen Entwicklungen so auszugestalten und die Entwicklung der Technik und ihre Anwendung so zu beeinflussen, daß dem Menschen eine möglichst befriedigende Arbeit und Kooperation ermöglicht wird.

Die Hauptaufgabe der Sozialarbeiterin ist Beratung, und zwar in zweifacher Richtung - zum einen als Hilfeleistung für die Arbeitnehmer, zum anderen als Mitdenken bei der Ausgestaltung der menschlichen Beziehungen im Betrieb und als Signalisieren von sozialen Problemen und Spannungen an alle Personen, die im Betrieb mit der Leitung von Menschen betraut sind. Daß hierbei für die betriebliche Sozialarbeiterin Rollenkonflikte auftreten, wird durchaus zugegeben. In diesem Zusammenhang wird betont, daß der bedrijfs maatschappelijk werker im Konfliktfall den Interessen des Klienten den Vorrang zu geben hat.¹⁾

Die holländische Sozialarbeiterin meinte, bei "guter Personalführung" funktioniere die Belegschaft wie folgt:



Nach ihrem Dafürhalten setzt die betriebliche Sozialarbeiterin in ihrer Arbeit im Betrieb hauptsächlich bei der Gruppe von ca. 10 % der Arbeitnehmer an, deren Leistung unter dem Durchschnitt liegt; die aber nur z.T. vom Betrieb eliminiert werden. Damit gilt der Einsatz der Sozialarbeiterin sowohl dem einzelnen als auch dem Betrieb und darüber hinaus der Gesellschaft.

Zunehmende Bedeutung in diesen drei Hinsichten gewinnen Probleme der Rehabilitation als Wiedereingliederung nach Krankheit oder anderweitig bedingter Arbeitsunterbrechung in den Arbeitsvollzug und in die Arbeitsgruppe.

Mit wachsendem Gewicht der Strukturierungsprobleme im Betrieb wird auch die Gruppe derer zunehmen, die unterdurchschnittliche Leistungen erbringen, aber vom Betrieb mit getragen werden müssen.

Diese Probleme würden in ihrer Bedeutung noch zu wenig vom Betrieb gesehen - auch z.B. Widerstände, die von draußen kommen könnten, wie etwa Widerstand gegen die vom Betrieb geforderte Mobilität von seiten der Ehefrauen der betroffenen Arbeitnehmer. Hier lägen zukünftige Aufgaben des bedrijfs maatschappelijk werkers.

Mit diesen Beispielen aus Holland seien die Ausführungen zu der oben aufgestellten These von dem bedingenden und positiven Zusammenhang von rationaler Organisation und rationaler Sozialarbeit im Betrieb hier abgebrochen. Die Rationalität der Sozialarbeit wird uns weiterhin beschäftigen. Was ihre Organisation anbetrifft, seien hier einige Bemerkungen zu den äußeren Arbeitsbedingungen sowie einige statistische Daten zu den befragten Betrieben in der BRD angefügt.

2.1.2. Einige Daten zum Einsatz der Sozialarbeiterin im Betrieb

Die äußeren Arbeitsbedingungen und die Bezahlung der Betriebsfürsorgerinnen war durchweg zufriedenstellend.

Im allgemeinen hatten die Betriebsfürsorgerinnen einen eigenen und zweckentsprechenden Dienstraum innerhalb des Werksgeländes, meist im Verwaltungsgebäude, nur in einem Fall lag das Sprechzimmer der Werksfürsorgerin in einem Haus außerhalb des Werksgeländes, in dem auch die Bibliothek und die Nähstube untergebracht waren. Eine Sozialarbeiterin hatte zur Zeit der Befragung in einem Betrieb mit Großraumbüros nicht ständig einen Raum für sich allein - wohl aber die Möglichkeit für Gespräche in einem abgeschlossenen Raum. Doch ein Umbau in kleine Büroeinheiten war begonnen und stellte ihr ein eigenes Büro in Aussicht.

Eine Werksfürsorgerin war zwar in einem Raum für sich - jedoch äußerst schlecht - untergebracht. 2 examinierte Krankenpflegerinnen saßen in der Unfallstation.

7 der Betriebsfürsorgerinnen stand eine Schreibkraft - meist stundenweise - zur Verfügung; die anderen 17 erledigten ihre Schreibarbeiten selbst.

Die meisten der Betriebsfürsorgerinnen hatten Zugang zur Kartei der Personalabteilung. 10 hatten eine eigene Kartei aller Beschäftigten, 5 führten eine Kartei von den ihnen bekannten Klienten. Vielfach erhielten die Werksfürsorgerinnen laufend Kranken-, Einstellungs- und Abkehrlisten.

Nur 1 Sozialarbeiterin stand für Dienstfahrten kein Wagen zur Verfügung. 9 Betriebsfürsorgerinnen machten Dienstfahrten im eigenen Wagen, 8 fuhren selbst einen Dienstwagen, 5 konnten einen Fahrer anfordern und 1 benutzte ein Taxi für Dienstfahrten, wie es in dem Betrieb allgemein üblich war.

In der Dienstenteilung waren die Betriebsfürsorgerinnen weitgehend unabhängig. Unregelmäßigkeiten ergaben sich vielfach, wenn Gespräche nach Feierabend erbeten wurden. Das führte jedoch nur z. T. zu Überstunden.

Die Bezahlung wurde im allgemeinen als angemessen im Verhältnis zu den Richtlinien des Deutschen Berufsverbandes ¹⁾, die

1) Siehe Anlage 3, S. 227.

zur Einsichtnahme übergeben wurden, bezeichnet. 2 Sozialarbeiterinnen wurden besser, 4 schlechter bezahlt. 2 der übrigen Werksfürsorgerrinnen gaben zu schlechte Bezahlung an.

Nur 1 der Sozialarbeiterinnen wurde schon im Kriege 1943 eingestellt. In den Aufbaujahren 1948 - 1955 stellten 8 Betriebe Sozialarbeiterinnen, 7 Betriebe übrige Werksfürsorgerinnen ein. Ab 1957 wurde in den befragten Betrieben etwa jährlich eine Betriebsfürsorgerin eingestellt, und zwar ab 1960 - mit einer Ausnahme - staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen.

Die Einstellung einer Sozialarbeiterin ist in 11 der 14 Fälle identisch mit der Einrichtung der Institution. Bei den übrigen Werksfürsorgerinnen sind dagegen 6 von 10 Stellen früher von einer Sozialarbeiterin besetzt gewesen.

Es hat also nach dem 2. Weltkrieg zunächst die Tendenz bestanden, die Posten etwa zu gleichen Anteilen mit Sozialarbeiterinnen und anders vorgebildeten Kräften zu besetzen. Seit Ende der 50er Jahre begann sich ein Trend zur Einstellung staatlich anerkannter Sozialarbeiterinnen durchzusetzen. Das wird auch daran deutlich, daß eine gewisse Überalterung, die festzustellen war, überwiegend Werksfürsorgerinnen mit anderer Vorbildung betraf, 9 der 10 Kräfte waren älter als 50 Jahre. Von den insgesamt 24 interviewten Betriebsfürsorgerinnen waren 7 über 55 Jahre, 9 zwischen 50 und 54 Jahren alt. Zwischen 30 und 44 Jahre alt waren 5, und zwar ausschließlich Sozialarbeiterinnen. Jünger als 30 Jahre alt waren 3 Sozialarbeiterinnen, von ihnen waren 2 als zweite Kraft eingesetzt.

Der Versuch, diese Zahlenangaben im Zusammenhang zu sehen, ermöglicht gewisse Folgerungen:

Es setzt sich mehr und mehr die Tendenz durch, staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen einzustellen. Das deutet darauf hin, daß unter den heutigen komplizierten rechtlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen die betriebliche Sozialarbeit grundsätzlich der beruflichen Qualifikation bedarf.

Es muß aber anerkannt werden, daß Werksfürsorgerinnen mit anderer Vorbildung, die in den Jahren des schnellen Wiederaufbaus der Wirtschaft nach dem 2. Weltkrieg die Arbeit unter den damals herrschenden Bedingungen aufgebaut haben, gut in ihre Aufgaben

hineingewachsen sind, zum großen Teil aner kennenswerte Arbeit leisten und sich dem Wandel der Aufgaben, die man etwa mit dem Schlagwort "von der materiellen zur psycho-sozialen Hilfe" kennzeichnen kann, anpassen oder ihn auch bewußt fördern¹⁾.

In der Beurteilung der Werksfürsorgerinnen mit anderer Vorbildung schneidet die Gruppe derer, die die Arbeit selbst aufgebaut oder wiederaufgebaut haben, besser ab als die Gruppe derjenigen, die eine staatlich anerkannte Sozialarbeiterin abgelöst haben. Das liegt ja aber zumindest in gleichem Maße an der mangelnden Durchsetzung der Position Sozialarbeit in dem spezifischen Betrieb durch die Vorgängerin wie an etwaiger mangelnder eigener Qualifikation der Nachfolgerin.

Erwähnt sei hier, daß bei einer Betriebsfürsorgerin ohne jede sozialpflegerische Vorbildung - sie war Witwe und vor ihrer Ehe Postassistentin - die Klarheit und Rationalität des Konzepts auffiel. Sie faßte ihre Funktion als beratend auf, betonte eine grundsätzliche Zurückhaltung bei Hausbesuchen und die Wichtigkeit der Klarstellung des Schweigegebotes; sie zeigte mir als einzige in der BRD spontan einen Organisationsplan des Betriebes, ihren Platz in dem Plan und eine Arbeitsplatzbeschreibung, die sie als Beitrag zur Klärung ihrer Funktion im Betrieb ansah; sie lehnte für sich einen Titel ab; sie pflegte regelmäßig Kontakte zum Personalleiter und Betriebsrat. Somit hatte sie viele Punkte, die in der Diskussion um die Position der Sozialarbeit im Betrieb als wichtig erkannt werden²⁾, selbst in ihrer Bedeutung erkannt und für sich durchzusetzen versucht - ohne um die Diskussion zu wissen³⁾. Ein solcher Fall von Autonomie wird aber als Ausnahme anzusehen sein.

Die Dienstbezeichnung der befragten Kräfte war überwiegend Werksfürsorgerin (10 Sozialarbeiterinnen, 2 übrige Werksfürsorgerinnen). Je 1 Sozialarbeiterin nannte sich Betriebsfürsorgerin, Sozialfürsorgerin, Sozialberaterin oder auch ohne Titel kaufmännische Angestellte. Von den übrigen Werksfürsorgerinnen nannten sich

-
- 1) Werksfürsorgerinnen mit krankenpflegerischer Ausbildung bleiben allerdings oft in ihrer Arbeit der gesundheitspflegerischen Sicht verhaftet.
 - 2) Siehe unten, S. 209 .
 - 3) Dem Interview zufolge wußte sie nicht um die Fachdiskussion dieser Punkte.

je 2 kaufmännische Angestellte, Sozialbetreuerin, Sozialpflegerin oder Schwester.

Von den 24 untersuchten Betrieben gehörten 13 zu einer AG, 5 hatten die Rechtsform der GmbH, 6 die einer KG oder waren Privatunternehmen. Etwa die Hälfte der Werksfürsorgerinnen betreute mehrere Arbeitsstätten. Die Betriebsgrößenklassen waren:

500 - 1.000 Beschäftigte	4 Betriebe
1.001 - 2.000 "	9 "
2.001 - 5.000 "	6 "
5.001 - und mehr "	5 "

Der Anteil der Frauen an der Belegschaft war in 6 Betrieben nur gering, 3 Betriebe hatten weniger als 25 % Frauen, 8 Betriebe zwischen 25 % und 50 % Frauen, 7 hatten mehr als 50 % Frauen.

Branchenmäßig bildeten Metall (7), Chemie (6) und Elektroindustrie (4) Schwerpunkte des Einsatzes von Betriebsfürsorgerinnen.

Diese Angaben mögen genügen, um für die nun folgenden Untersuchungsergebnisse einen groben äußeren Rahmen aufzuzeichnen. Es wird deutlich, daß eine Fülle von Kriterien die vergleichende Beurteilung im einzelnen erschwert. Die Betriebsfürsorge muß jeweils auf den Hintergrund der von anderen Betrieben gesonderten Bedingungen gesehen werden, wie z. B.

Großbetrieb, Mittelbetrieb:

Betriebe mit überwiegend männlicher, überwiegend weiblicher oder gemischter Belegschaft;

Betriebe mit Belegschaften aus ländlichen oder städtischen Siedlungsgebieten;

Betriebe mit unterschiedlichem Gewicht von Fach-, Anlern- oder Hilfsarbeitern, Lohn- und Gehaltsempfängern etc.;

Betriebe mit Tradition und Stammbelegschaft oder junges schnellwachsendes Unternehmen, u. U. mit starker Fluktuation.

Daraus wird häufig überspitzt gefolgert, Betriebsfürsorge reduziere sich auf eine Frage der Persönlichkeit und sei damit lediglich ein sozialpsychologisches Problem¹⁾, das für eine soziologische Analyse nicht zugänglich ist. Doch ließen sich in der Vielschichtigkeit der Phänomene durchaus generelle Hinweise dafür auffinden, was für die Position der betrieblichen Sozialarbeiterin von Bedeutung ist.

2.2. Die Stellung der Sozialarbeiterin im Betrieb als sozialem Beziehungsgefüge

2.2.1. Die Stellung im "Sozialteam" und zum Betriebsrat

Aus den Erläuterungen im vorigen Abschnitt geht hervor, daß die Zusammenarbeit mit der Personalleitung als besonders wichtig erachtet wird²⁾.

Ob die Betriebsfürsorge zur Personal- oder Sozialabteilung gehört, hängt von der Organisation im einzelnen Betrieb ab. Es kann die Personalleitung ein Teil der Sozialabteilung sein und umgekehrt, es können auch beide nebeneinander bestehen. Doch nimmt die Unterscheidung allgemein an Bedeutung ab.

Alle Betriebe hatten eine Personalabteilung, 11 auch eine Sozialabteilung, davon war in 3 Fällen die Betriebsfürsorge selbst die Sozialabteilung. Im allgemeinen wurde die Zusammenarbeit mit beiden Abteilungen als gut angegeben. (Nur je zwei Werksfürsorgerinnen hatten Schwierigkeiten mit der Personal- bzw. der Sozialabteilung). Die Initiative für Kontakte war meist wechselseitig. Selten ging sie vorwiegend von der Personalabteilung aus.

Echte Teamarbeit schien dagegen nur in wenigen Fällen durchgesetzt. Das wird etwa daran deutlich, daß nur 4 Sozialarbeiterinnen und eine der übrigen Werksfürsorgerinnen regelmäßige Dienstbesprechungen angaben.

1) Siehe unten, S. 151 ff.

2) Siehe oben, S. 79 ff.

Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt war wider Erwarten unproblematisch und gut. Sozialarbeiterinnen wurden nicht als Handlanger eingesetzt, sondern die anstehenden Probleme wurden gemeinsam besprochen. Sprechstundenhilfe war zudem meist eine Werkschwester.

Hinweise auf die Zusammenarbeit mit dem Betriebssoziologen und Betriebspsychologen tauchten zu vereinzelt auf, um aus ihnen Schlüsse ziehen zu können.

Das Verhältnis zum Betriebsrat war im allgemeinen sehr viel weniger belastet als nach den Erfahrungen der 50er Jahre angenommen werden mußte. Die Arbeitsgebietewaren sachlich abgegrenzt und koordiniert. Der Grundton in der Beurteilung war: "Wir ergänzen uns". Der Betriebsrat hat vor allem in Großbetrieben durch die Institutionalisierung einen Grad von Anerkennung seiner Position gefunden, der die Umwandlung seiner Kampfstruktur in eine Seinsstruktur bewirkt. Das führte offensichtlich zum Abbau von Affinität und Konkurrenzstreben gegenüber der Sozialarbeiterin. Natürlich bestanden Ausnahmen und Unterschiede in der Zusammenarbeit und Tolerierung, die meist durch persönliche Verhältnisse in den einzelnen Betrieben begründet waren. Typisch erscheint allerdings, daß Schwierigkeiten von seiten des Betriebsrates meist in Mittelbetrieben auftraten. Hier war die Institutionalisierung weniger ausgeprägt und Kampfstrukturen wurden stärker aufrechterhalten.

Es herrschte die Ansicht vor, daß die Betriebsfürsorgerin selbst nicht Mitglied des Betriebsrates sein soll. Sie sollte bei Wahrung der Unabhängigkeit doch die betrieblichen Interessen vertreten; sie sollte sich jedoch ebenfalls nicht von der Geschäftsleitung im Betriebsrat zur Entschärfung des Interessengegensatzes einsetzen lassen.

Wir stellen also die These auf, die Stellung der Betriebsfürsorgerin sei mit ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat unvereinbar.

Nun waren in 4 der untersuchten Betriebe die Betriebsfürsorgerinnen Angehörige des Betriebsrates, und zwar 2 Sozialarbeiterinnen, 1 Jugendleiterin und 1 ehemalige Chefsekretärin. In 2 der Fälle ist der Aufbau der Sozialarbeit im Betrieb mit von der Zugehörigkeit zur Gewerkschaft bzw. zum Betriebsrat bestimmt. 1 Sozialarbeiterin war an einer Sozialschule der Arbeiterwohlfahrt ausgebildet und seit 1924 Mitglied der Gewerkschaft. 1 Sozialbetreuerin hat die soziale Arbeit geradezu von der doppelten Vertrauensstellung her, die sie als Chefsekretärin in einem mittleren Familienunternehmen und gleichzeitig als Betriebsratsvorsitzende der überwiegend weiblichen Belegschaft hatte, aufgebaut. In den beiden anderen Fällen war die Betriebsfürsorgerin infolge ihres Vertrauenserwerbs bei der Belegschaft in den Betriebsrat gewählt. In beiden Fällen wurde betont, daß sich dadurch die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wesentlich verbessert habe. In allen vier Fällen konnte die Betriebsfürsorgerin nach ihren Aussagen ihre relative Unabhängigkeit in der betrieblichen Hierarchie und innerhalb des Betriebsrates wahren. Eine Sozialarbeiterin betonte, daß sie die Betriebsratsmitglieder in die Grenzen ihrer Befugnisse verweisen könne, wenn es gelte, bei Unterstützungsanträgen die Diskussion über die persönlichen Verhältnisse des Antragstellers zu bremsen oder darauf hinzuweisen, daß die Mittel von der Geschäftsleitung kämen.

In allen vier Fällen handelte es sich um Betriebe mit weniger als 2.000 Beschäftigten - also um überschaubare Bereiche -. Im Großbetrieb liegen die Verhältnisse wahrscheinlich anders - die Institutionalisierung grenzt die Zuständigkeiten stärker ab ¹⁾.

1) Zugehörigkeit zum Betriebsrat kommt in dem untersuchten Gebiet in Großbetrieben nicht vor, wird aber in einem Fall von der Geschäftsleitung grundsätzlich abgelehnt.

Die These, daß die Stellung der Betriebsfürsorgerin mit der Zugehörigkeit zum Betriebsrat unvereinbar ist, läßt sich also, zumindest für mittlere Betriebe, nicht aufrechterhalten.

2.2.2. Die Stellung zum Management und die Einschätzung des ökonomischen Effektes der Sozialarbeit für den Betrieb

Das Verhältnis zur Geschäftsleitung wird zwar in vielen Fällen als gut (9) und sogar als sehr gut (5) angegeben. 7 Betriebsfürsorgerinnen hatten geringe Kontakte, 2 beurteilen das Verhältnis als ambivalent. Doch erscheint fraglich, ob und wie weit in der BRD gegenüber dem Management eine Position im Sinne einer integrierten Funktion durchgesetzt ist, und ob das überhaupt unter den hiesigen Verhältnissen von den Sozialarbeiterinnen allein geleistet werden kann.

An diesem Punkt wird die doppelte Schwierigkeit für moderne Sozialarbeit im Betrieb deutlich. Wenn die Betriebsfürsorge lediglich ein soziales Anhängsel des Betriebes bleibt, treten zwar keine besonderen Schwierigkeiten der Integration auf, aber es bestehen auch keine Möglichkeiten, mit der Sozialarbeit wirklich in den Betrieb hineinzuwirken¹⁾.

Gelingt es aber der Sozialarbeiterin, das Bild ihrer Position im Sinne einer integrierten Funktion und die Möglichkeiten ihres Einsatzes im Betrieb selbst an die Geschäftsleitung zu vermitteln,

1) Daß die Betriebsfürsorgerin keine Kontrollfunktion ausübt, scheint allgemein durchgesetzt; nur eine der Werksfürsorgerinnen deutete auf den ökonomischen Effekt ihrer Arbeit für den Betrieb im Sinne einer Kontrollfunktion als "Aufspüren von Bummlern".

taucht als Problem auf, daß sie sich dagegen verwahren muß, "von oben" manipulativ zur Beziehungspflege eingesetzt zu werden.

Es ist von daher notwendig, daß die Sozialarbeiterin den ökonomischen Effekt ihrer Arbeit für den Betrieb kennt und auch als notwendig anerkennt, doch daß sie sich im gleichen Maße bewußt ist, daß sie primär Sozialarbeit als Hilfe zur Selbsthilfe und zur Eigenverantwortlichkeit an den einzelnen im Betrieb zu leisten hat, die nur indirekt den Betriebserfolg beeinflusst.

In der BRD entsteht bisher nur selten als Problem, daß die Sozialarbeiterin zum manipulativen Instrument der Geschäftsleitung zu werden kann. Bei der Geschäftsleitung ist bisher nur in einem sehr geringen Ansatz ein Bewußtsein entwickelt, um die Möglichkeiten der Sozialarbeit im Betrieb voll zu erfassen und auszuerschöpfen. Doch gilt es bei der für eine Durchsetzung der Position als notwendig zu erachtenden Entwicklung dieses Bewußtseins¹⁾, die Gefahr im Auge zu behalten. Die "Zweckmäßigkeit" der Sozialarbeit für den Betrieb ist von der Sozialarbeiterin zuzugestehen; doch kann es für sie schwierig werden, die Grenze zu wahren zwischen Manipulation und Stärkung der Selbstverantwortung der Belegschaft.

Der indirekte ökonomische Effekt der Sozialarbeit wurde in der Praxis in 18 Fällen bejaht, davon in 6 betont. 4 Betriebsfürsorgereinen stimmten ihm nur bedingt und zögernd zu, 2 sahen ihn nicht. Alle Betriebsfürsorgerinnen, die den ökonomischen Effekt ihrer Arbeit bewußt bejahten, sahen, daß die Anerkennung des ökonomischen Effektes von seiten des Betriebes wichtig ist. Es fehlt in der BRD jedoch weitgehend an Aktivitäten und Hilfen von draußen, um diese Anerkennung durchzusetzen. Auch hier kann - wie die Entwicklung in Holland zeigt - ein rationales Konzept betrieblicher Sozialarbeit in ihren Möglichkeiten und Grenzen von Nutzen sein.

1) Zur Begründung siehe unten S. 154 ff und S. 209 ff.

Ein anderer Aspekt im Verhältnis Sozialarbeiterin - Geschäftsleitung ist ihre beratende Funktion dieser gegenüber, die etwa in avisierenden und klärenden Gesprächen Ausdruck finden kann und ein hohes Maß an Objektivität verlangt. Hier können jedoch die Unabhängigkeit gegenüber der Geschäftsleitung als Anstellungsträger und die Wahrung der Vertrauensfunktion gegenüber der Belegschaft zum Problem werden. Das weist auf eine Schwierigkeit der Position der betrieblichen Sozialarbeiterin hin. Sie muß ständig und wach zwischen Skylla und Charybdis hindurchsteuern - ohne doch zunächst selbst ihr Boot genau zu kennen.

Es ist einzusehen, daß die klare Ortung und Anerkennung als Teammitglied in der Personalleitung eine der Voraussetzungen bildet, um einen Standpunkt zu gewinnen, von dem aus eine Einwirkung im Top-Management möglich wird. So wurde in dem Betrieb, der als Beispiel für den Zusammenhang von Rationalisierung der betrieblichen Organisation und rationaler Strukturierung der Sozialarbeit angeführt ist¹⁾, betont, daß erst die Schaffung einer Position der Sozialarbeit im Teamverband der Personalleitung die Voraussetzungen schuf, um auch gegenüber anderen Instanzen des Betriebes incl. der Geschäftsleitung eine beratende Funktion auszubauen.

Im allgemeinen "ist die momentane Unternehmenssituation noch nicht reif für die eigentliche betriebliche Sozialarbeit. Die Zusammenarbeit läßt in vielen Betrieben noch so sehr zu wünschen übrig, daß von Wirken im Teamverband nicht die Rede sein kann"²⁾.

1) Siehe oben, S. 81 ff.

2) Noordanus, a. a. O., S. 61.

2.2.3. Die Beziehungen zu den mittleren Führungskräften und zur Belegschaft

Wie schon erwähnt ¹⁾, sind für die betriebliche Sozialarbeiterin Kontakte mit den Betriebs- und Abteilungsleitern, Meistern und auch Vorarbeitern als "Verbindungsmännern" zur Belegschaft besonders wichtig und wurden auch von den Betriebsfürsorgerinnen allgemein gepflegt. 7 Betriebsfürsorgerinnen betonten eine intensive Zusammenarbeit - nur 1 Werksfürsorgerin sagte, die Zusammenarbeit sei wenig intensiv - 11 bezeichneten sie als gut, 5 als sehr gut.

Bei dieser Schicht in der Betriebshierarchie sind die Probleme praktischer Menschenführung besonders akut. Die Sozialarbeiterin kann beratende und vermittelnde Hilfe bei Vorgesetztenproblemen leisten. Hier kann die Hilfe im Demokratisierungsprozeß ansetzen ²⁾.

In Holland betonten die Sozialarbeiterinnen ihre indirekte und vermittelnde Funktion in diesem Zusammenhang. So sahen sie es beispielsweise nicht als ihre Aufgabe an, bei Krankheit selbst Höflichkeitsbesuche zu machen, sondern versuchten vielmehr, die Vorgesetzten und Arbeitsgruppenkollegen zu Krankenbesuchen anzuregen. Auch wurde es als wichtig angesehen, die Meister und Abteilungsleiter direkt in die Arbeit einzubeziehen. Die Sozialarbeiterin sollte versuchen, die Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers zu erlangen, seine Probleme mit dem direkten Chef zu besprechen, und lediglich vermittelnd auftreten, soweit das möglich ist. ³⁾ Hier kann sich betriebliche Sozialarbeit als subsidiär erweisen und gerade darin wirksame Hilfe leisten.

Im Rahmen dieser Untersuchung konnte nicht ermittelt werden, welche Beziehungen im einzelnen zur Belegschaft bestanden. Auf die

1) Siehe oben, S. 59 ff.

2) Siehe oben, S. 38 ff.

3) Vgl. Noordanus, a.a.O., S. 74.

Tätigkeiten der Betriebsfürsorgerin in diesem Zusammenhang wird im nächsten Punkt der Darstellung eingegangen. Hier sei angemerkt, daß die Schwierigkeiten, die im Betrieb auftauchten und an die Sozialarbeiterin herangetragen wurden, unabhängig von Ausbildungsstand und Einkommenshöhe der Betroffenen waren. Die Angestellten, einschließlich Techniker und Akademiker, hatten ihre Probleme - wie sie auch die Lohnempfänger, ob Fach- oder Hilfsarbeiter, hatten. Es tauchten wohl Probleme bei besonderen Kategorien und Gruppen im Betrieb auf; auch darauf wird später einzugehen sein¹⁾.

2.3. Die Beziehungen der betrieblichen Sozialarbeiterin nach außerhalb des Betriebes

Für die betriebliche Sozialarbeiterin sind vor allem in ihrer beratenden und vermittelnden Funktion Kontakte mit Kollegen und Trägern der öffentlichen und freien Sozialarbeit, sowie mit Versicherungsträgern, Justizbehörden und u. U. mit Krankenhäusern, Ärzten, Kindergärten, Berufsschulen etc. zunehmend wichtig.

Überwiegend wurde von den Betriebsfürsorgerinnen Hilfe im Umgang mit Behörden als ein wesentlicher Teil ihrer Tätigkeit angegeben. Infolge des Abbaus freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen - wie betriebseigener Erholungsmaßnahmen, Kindergärten, Nähstuben etc.²⁾ - wurden auch Vermittlungen an andere Träger häufiger. Damit gewann die Verbindung zu Stellen, an die die Klienten sich zu wenden hatten, an Bedeutung.

Hier wird es wichtig, daß die Sozialarbeiterin dem Klienten nicht einfach alles abnimmt. Sie sollte Einsichten in die eigenen Möglichkeiten für Aktivitäten zu wecken und die Eigeninitiative zu fördern suchen. Auch sollte sie in Anbetracht der durch das Arbeitsverhältnis bedingten

1) Siehe unten S. 119 ff.

2) Siehe unten, S. 105 ff.

Abhängigkeit vom Betrieb nicht alle Probleme alleine zu lösen versuchen. 5 Betriebsfürsorgerinnen betonten von sich aus, daß sie verwiesen und vermittelten, soweit das möglich war.

Es ist verständlich, daß die wechselseitigen Kontakte der Sozialarbeiter mit den Kollegen der öffentlichen und privaten Wohlfahrtspflege intensiver waren als die der übrigen Werksfürsorgerinnen ¹⁾. Auffallend war, daß da, wo die Möglichkeit bestand, Verweise an Ehe- und Erziehungsberatungsstellen besonders häufig genannt wurden. Wenn die Beratungsstellen räumlich weit entfernt vom Betrieb lagen, war z. T. von der Sozialarbeiterin erreicht, daß die Termine für den Ratsuchenden als bezahlte Arbeitszeit abgegolten wurden.

2.4. Faktische Aufgaben und Tätigkeiten der Sozialarbeiterin in den untersuchten Betrieben

Wenn nun aufgrund der einzelnen Tätigkeiten der Sozialarbeiterin im Betrieb gefragt wird, wie weit der angestrebte Wandel von der Betreuung zur Beratung und von der materiellen zur psycho-sozialen Hilfe in der Praxis der untersuchten Betriebe bestätigt wird, ist zunächst zu fragen, welches Gewicht der betrieblichen Sozialarbeit im Rahmen der betrieblichen Sozialleistungen zukommt.

2.4.1. Betriebliche Sozialarbeit als freiwillige betriebliche Sozialleistung ?

Wie schon erwähnt ²⁾, wurde diesem Teil des Fragebogens ein Katalog zusätzlicher betrieblicher Einrichtungen und Maßnahmen in der Eisen- und Stahlindustrie zugrunde gelegt und ergänzt ³⁾. Es wurde

-
- 1) 10 Sozialarb. und 5 übr. Werksf. gaben enge Zusammenarbeit an und machten Hausbesuche auf Bitten anderer Träger. 3 Sozialarb. und 3 übr. Werksf. haben nur gelegentliche, 2 übr. Werksf. keine bes. Kontakte.
 - 2) Siehe oben, S. 57 .
 - 3) Fragenkatalog, vgl. Anl. 2, insb. Fragenkomplex II, 1-18, S. 217ff.

nach den einzelnen Maßnahmen der Betriebe gefragt und insbesondere, wann und wie die Betriebsfürsorgerin eingeschaltet wird.

Bei bestimmten Maßnahmen wurde durchaus eine Tendenz zur Einschränkung festgestellt. Hierzu gehörten vor allem Geschenke zur Hochzeit, Geburt, Kommunion, Konfirmation etc., Feiern und Ausflüge¹⁾, betriebseigene Kindergärten²⁾, Nähstuben³⁾, Kinder- und Erwachsenenenerholung und der Werkwohnungsbau.

Bei Erholungsmaßnahmen nahmen Vermittlung und Zuschüsse zu gegenüber Verschickung in eigene oder Vertragsheime. Vertragsheime waren häufiger als werkseigene Heime, aber zunehmend konnte auch der Erholungsort selbst gewählt werden. Teilweise wurden statt allgemeiner Erholungsmaßnahmen gezielte spezifische Kuren, wie Kneippkuren zur Vorbeugung und zur Behebung von Schäden infolge einseitiger Beanspruchung, durchgeführt. Vor allem bei der Mütter- und Familienerholung- zwei relativ jungen Sparten der Erholungsmaßnahmen - lag der Schwerpunkt bei der Vermittlung. In Verbindung mit Kindererholungsmaßnahmen führten die Betriebsfürsorgerinnen häufig Kindertransporte selbst durch.

Nahezu alle Betriebe gewährten Unterstützung in besonderen Notfällen, bei langer Krankheit und bei Tod eines Arbeitnehmers. Bei dem Verfahren waren Betriebsfürsorgerinnen eingeschaltet bei der Antragstellung (11 + 6 gemeinsam mit dem Betriebsrat) und Prüfung des Antrages (3 + 4 zusammen mit dem Betriebsrat). In einem Betrieb konnte die Sozialarbeiterin kleinere Beträge selbst genehmigen. Sonst entschied ein Gremium (dem auch die Betriebsfürsorgerin häufig angehörte) oder die Geschäftsleitung. In Holland war

1) Diese wurden zunehmend abteilungsweise durchgeführt.

2) U. U. wurden Zuschüsse an andere Träger bezahlt.

3) Nur in 1 Betrieb bestand noch eine Nähstube für die Frauen der Arbeitnehmer, obwohl am Ort eine Mütterschule eingerichtet war. Die Auflösung war aber geplant.

das Bestreben ablesbar, sich von seiten des bedrijfs maatschappelyk werkers bei Unterstützungsverfahren zurückzuhalten, um keine Abhängigkeitssituation für den Klienten zu schaffen¹⁾. Die Mittel wurden in der BRD überwiegend vom Betrieb aufgebracht, oft über eine Stiftung, einen Sozialfond oder eingetragenen Verein. Die Belegschaft war in 5 Fällen (von insgesamt 18) an der Aufbringung der Mittel für Sterbekassen beteiligt, jedoch nur in einem Fall bei Unterstützung in Not- und Krankheitsfällen.

Bei der Gewährung von Darlehn²⁾ war die Betriebsfürsorgerin in geringerem Umfang als bei Notunterstützungen eingeschaltet³⁾. Mietbeihilfen nahmen ab, der Bau von Werkswohnungen war rückläufig. Die Betriebsfürsorgerin wurde aber häufig auch bei der Vermittlung nicht betriebseigener Wohnungen eingeschaltet.

Gastarbeiterheime waren die Heime, die am häufigsten von Betrieben unterhalten wurden⁴⁾. In 50% der Fälle wurde die Betriebsfürsorgerin bei der Vermittlung von Plätzen und bei der Betreuung eingeschaltet. Lehrlings- und Ledigenheime wurden selten unterhalten, wenn, dann ohne Mitwirkung der Betriebsfürsorgerinnen.

In den meisten Großbetrieben bestanden besondere Abteilungen für Maßnahmen für die Jugendlichen, die sich aber überwiegend der Lehrlinge und Anlernlinge annahmen. Eine Aufgabe der Betriebsfürsorgerin sahen viele von ihnen darin, mehr Interesse für die Ungelernten zu wecken⁵⁾.

1) Vgl. Hellerbrekers-Cotterell, a. a. O., S. 38.

2) Betriebe gaben Darlehn - davon 10 selten - überwiegend für Wohnungsbeschaffung und Wohnungsbau.

3) In 16 Betrieben - davon 9 selten - wirkte die Betriebsfürsorgerin mit.

4) 10 Betriebe hatten eigene Gastarbeiterheime, in 3 Betrieben werden Gastarbeiter mit in Ledigenheimen untergebracht.

5) Siehe unten, S. 119 ff.

Nahezu alle Betriebe hatten einen Betriebsarzt, z.T. als Vertragsarzt; die meisten Betriebe hatten Werksschwester oder Sanitäter als Sprechstundenhilfe und für den Unfall- und Gesundheitsdienst. Bei den Werksfürsorgerinnen mit Krankenpflegeausbildung überwog - wie schon berichtet - die gesundheitspflegerische Tätigkeit. Die übrigen Betriebsfürsorgerinnen waren weniger direkt im Gesundheitsdienst tätig, vor allem nicht in Großbetrieben.

Jedoch in allen Betrieben machten die Betriebsfürsorgerinnen Kranken- und Krankenhausbesuche. Wenn die Besuche auch nach unterschiedlich langer Krankheitsdauer und ohne Kontrollfunktion durchgeführt wurden, so wurden sie doch vielfach unreflektiert als Höflichkeitsbesuche geleistet. Nur 3 Sozialarbeiterinnen und 2 übrige Werksfürsorgerinnen machten Krankenbesuche lediglich, wenn Hilfe als notwendig erbeten oder vermutet wurde, wie z. B. bei besonders langer Krankheit. Dieser Teil der Tätigkeit trug noch stark Züge traditioneller Betreuung - im Gegensatz zu Holland, wo sich die Sozialarbeiterinnen entschieden bemühten, Routine- und Höflichkeitsbesuche abzubauen und damit beizutragen suchten, das Bild der Betriebsfürsorgerin als "goede engel"¹⁾ - wie es vielfach als "irreale Stereotype"²⁾ bei der Belegschaft besteht - zu korrigieren.

Wenn die Sozialarbeiterin die Arbeitsgruppe und die Vorgesetzten in der Abteilung zu Krankenbesuchen anregt, kann sie ihre eigenen Kontakte im Betrieb verstärken und überprüfen. Gleichzeitig kann sie zur Verdeutlichung ihrer Stabsfunktion beitragen, wenn sie klärt, daß Interessenbesuche in die Linienorganisation gehören³⁾ und sie selbst einzuschalten ist, sobald Probleme auftauchen oder zu vermuten sind.

1) Vgl. Hellerbrekers-Cotterell, a. a. O., S. 40.

2) Ebenda, S. 40.

3) Ebenda, S. 42.

Die Vermittlung von Hauspflegen nahm nur einen kleinen Raum in der betrieblichen Sozialarbeit ein. 3 Betriebsfürsorgerinnen vermittelten Hauspflegerinnen, nur je ein Betrieb hatte eine Hauspflegerin eingestellt bzw. übernahm die Kosten.

In Holland haben die bedrijfs maatschappelijk werker häufig den Akzent bei der Hilfeleistung für ältere Arbeitnehmer auf die Vorbereitung für den Übergang zur Pensionierung verlegt, in der BRD herrscht dagegen noch die Betreuung der Pensionäre selbst vor; z.B. machten die Betriebsfürsorgerinnen, z.T. zusammen mit dem Betriebsrat, Besuche. Bei Pensionärsfeiern - teilweise mit Betriebsrundgang - waren zwar die Betriebsfürsorgerinnen nur noch in geringem Umfang beteiligt.

Versucht man, den Eindruck, den der Teil der Tätigkeiten der Betriebsfürsorgerin, der im Rahmen betrieblicher Sozialleistungen geschieht, zusammenfassend zu skizzieren, ergibt sich als Resumé:

Die Betriebsfürsorgerin wird in vielen Fällen eingeschaltet; vor allem bei Krankenbesuchen und Gewährung von Unterstützung. Doch nehmen Sozialeinrichtungen, die überwiegend in Händen der Betriebsfürsorgerin liegen (wie Erholungsmaßnahmen, Vergabe von Geschenken zu familiären Anlässen etc.), an Gewicht ab im Rahmen der zusätzlichen Sozialleistungen insgesamt.

Setzt man die Tätigkeiten im Bereich der Sozialleistungen in Beziehung zu den gesamten Tätigkeitsbereichen der Betriebsfürsorgerin, nehmen sie auch hier anteilig ab. Materielle Hilfe wird zwar immer noch für notwendig gehalten; sie wird jedoch anscheinend gezielter gewährt - die vielen kleinen Gaben werden weniger.

Tätigkeiten, die stark Züge der Betreuung aufweisen, wie Kranken- und Pensionärsbesuche, werden von den Betriebsfürsorgerinnen aus "lieber Tradition" - oft noch unreflektiert - fortgeführt. Man muß jedoch sehen, daß es für die Sozialarbeiterin schwer ist, von sich aus und alleine diese altvertrauten Gewohnheiten im Betrieb abzubauen und zu verdeutlichen, wie ihr Einsatz auf anderen Gebieten fachgerechter für sie und effektiver für den Betrieb sein könnte. Vergleiche zu Holland zeigen, daß die Sozialarbeiterin in diesem Prozeß der bewußten Umformung des Konzeptes und seiner Durchsetzung im Betrieb der Unterstützung durch Dritte bedarf. Daran fehlt es aber in der BRD weitgehend, wie noch zu zeigen sein wird.¹⁾

Wenden wir uns nun zunächst den anderen Bereichen betrieblicher Sozialarbeit zu.

2.4.2. Spezielle Ansätze der Sozialarbeit im Betrieb

Im allgemeinen werden die Aktivitäten der betrieblichen Sozialarbeiterin in interne und externe untergliedert. Doch führt meist eine Vielheit von Faktoren zu der Problemsituation, so daß auch die Unterscheidung von Ursachen innerhalb und außerhalb des Betriebes zu simplifizierend ist²⁾. Van Leeuwen empfiehlt für den bedrijfs maatschappelyk werker die Unterscheidung von fundamentalem und kausalem Problem, direktem Anlaß und akutem Problem³⁾. "Der direkte Anlaß kann z. B. in der Familie liegen, das akute Problem sich im Betrieb äußern, während das fundamentale Problem in einer Charakterstörung des Menschen liegt"⁴⁾. Hier wird deutlich, daß

1) Siehe unten, S. 156 ff.

2) Vgl. van Leeuwen, a. a. O., S. 25.

3) Ebenda, S. 25.

4) Ebenda, S. 25.

der betriebliche Sozialarbeiter seine Aufgaben nicht ausschließlich intern haben kann. "Der Sozialarbeiter kann außerhalb des Betriebes für die Auflösung von Spannungen innerhalb des Betriebes wirken"¹⁾.

Doch sollten die Aktivitäten des Sozialarbeiters außerhalb des Betriebes immer Bezug auf ihn behalten, und es sollte überlegt werden, ob Probleme, die außerhalb auftauchen, an Stellen draußen verwiesen werden können.

Die Befragung bestätigte, daß betriebliche Sozialarbeit nicht am Fabrikator halt machen kann. Sie darf sich in ihren Aktivitäten auch nicht außerhalb des Betriebes erschöpfen. Um aber für den einzelnen Betrieb sinnvoll Sozialarbeit leisten zu können, bedarf die betriebliche Sozialarbeiterin sowohl der Kenntnis des sozialen Handlungsfeldes anderer Instanzen innerhalb und außerhalb des Betriebes, als auch einer rationalen Strukturierung des eigenen Handlungsfeldes.

Ad hoc Orientierung und Entscheidungen werden zwar laufend notwendig, doch können sie sinnvoll nur auf dem Hintergrund eines strukturierten Handlungsrahmens und-feldes geleistet werden. Auch wenn die Ansicht vertreten wird, es sei besser, die Sozialarbeit via ihre Ziele und Normen im Betrieb einzuführen als über ihre Aufgaben, da die ständige Verschiebung der Aufgaben eine Kontinuität der Funktion gefährde²⁾, erscheint es notwendig, die Aufgaben erst einmal in ihrem tatsächlichen Gewicht zu erfassen und zu strukturieren - wenn auch auf Zeit. Eine Analyse der Literatur zeigt zudem, daß auch die Zielvorstellungen und Normen gerade in den letzten 20 Jahren des Aufbaus des bedrijfs maatschappelijk werk in Holland einen entscheidenden Wandel erfahren haben.

-
- 1) C. G. Recter: Hoe ziet het bedrijf het bedrijfs maatschappelijk werk, in: Stichting Overijssel (HG). Het bedrijfs maatschappelijk werk, Zwolle 1962, S. 10.
 - 2) Vgl. Introductie van het maatschappelijk werk in het bedrijf, a. a. O., S. 375.

Betreuung als Aufgabe erscheint heute nicht fraglicher als das Ziel lediglicher Anpassung als Norm. Darüber hinaus neigen Formulierungen von Zielen und Normen auch in der Sozialarbeit noch mehr als Aufgabenformulierungen zu Leerformeln¹⁾. Damit büßen sie Aussagekraft und Realitätsbezug ein und taugen nicht zur Orientierung im Praxisfeld. Es wäre einiges gewonnen, wenn diese Untersuchung dazu beitragen könnte, der betrieblichen Sozialarbeit in der BRD "descriptive orientations"²⁾ zu vermitteln und damit Orientierung lediglich anhand "professional creeds"³⁾ und "rules of thumb"⁴⁾ zu überwinden, d.h. wenn es gelänge, die ein soziales Problem bestimmenden Tatbestände zu ordnen⁵⁾, ohne daß schon beabsichtigt würde, eine Problemlösung zu liefern.

Es lag nicht im Rahmen der Untersuchung, jeweils quantitativ zu ermitteln, wie weit die Ursachen für die benannten Tätigkeiten intern oder extern waren. Wohl sollte ermittelt werden, inwieweit die einzelnen Tätigkeiten einen Beitrag für Sozialarbeit im Betrieb leisten, und ob und wie sie ihn zweckvollerweise leisten können.

Zunächst sei hier der Zeitplan von 3 Sozialarbeiterinnen aufgezeigt, um einen Einblick in das Gewicht der Haupttätigkeiten in drei

-
- 1) Vgl. Gert Degenkolbe: Über logische Struktur und gesellschaftliche Funktionen von Leerformeln, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 17. Jg., H. 2, 1965, S. 327 ff.
 - 2) H. L. Zetterberg, Social Theory and Social Practice, New York 1962, S. 32.
 - 3) Ebenda, S. 25.
 - 4) Ebenda, S. 30.
 - 5) Ebenda, S. 32.

Betrieben, in denen man sich um fortschrittliche Sozialarbeit bemühte, zu vermitteln:¹⁾

Zeitplan der Sozialarbeiterin

Aufwand für	Betrieb		
	A	B	C
Sprechstunde	10	15-20	12
Betriebsrundgang	5	7	2
Außendienst incl. Behörden	12	5	15
Schreibarbeit	7	5	6
Dienstbesprechungen	10	8	9

2.4.2.1. Die Sprechstunden

Wie aus vorstehend aufgeführtem Zeitplan ersichtlich ist, nehmen die Sprechstunden einen gewichtigen Raum innerhalb der Tätigkeit der betrieblichen Sozialarbeiter ein. Sie sind als Bestandteil der Arbeit auch nirgendwo angefochten.

Alle befragten Betriebsfürsorgerinnen waren grundsätzlich jederzeit zu sprechen, sofern sie im Hause waren - auch wenn sie zu festgesetzten Zeiten Sprechstunden hatten. Wenn es gewünscht wurde oder ratsam erschien, bestand auch die Bereitschaft zu Gesprächen an drittem Ort. Eine Sozialarbeiterin wollte sich bemühen, festgelegte Sprechzeiten einzuführen.

-
- 1) Vgl. Volker Fillip, Aufgaben und Ziele der industriellen Betriebsfürsorge, dargestellt an drei Großbetrieben der Industrie, unveröffentlichte Diplomarbeit, München 1967, S. 62. Das Gewicht der Tätigkeiten im Betrieb selbst im Fall B ist mit dem großen Anteil der Belegschaft an Frauen und Mädchen, die zudem in Dunkelarbeit beschäftigt waren, zu erklären.

Die Anliegen, die vorgebracht wurden, betrafen am häufigsten die persönliche und private Sphäre der Klienten (bei 11 Sozialarbeitern und 4 übrigen Werksfürsorgerinnen), wie Ehe-, Erziehungs-, Wohnungsprobleme, Probleme bei Krankheit, Tod, Verschuldung, rechtliche Probleme etc.

Die Hilfe im Umgang mit Behörden wurde in 12 Fällen betont, davon 7 als zunehmend. Bei 2 Sozialarbeitern hatte materielle Hilfe nie eine entscheidende Rolle in ihrer Arbeit gespielt. Bei 14 Betriebsfürsorgerinnen nahmen diese Fragen an Gewicht ab. Eine Betriebsfürsorgerin vermerkte Wohnungsfragen als im Vordergrund stehend.

Die Hälfte der befragten Betriebsfürsorgerinnen sagte, daß alles vor komme. Jedoch nur bei 4 Sozialarbeiterinnen und 1 der übrigen Werksfürsorgerinnen hatten Arbeitsplatzprobleme ein besonderes Gewicht. Die gleiche Zahl maß ihnen nur geringes Gewicht bei.

Ein Wandel von der materiellen zur beratenden Hilfe wurde in 11 Fällen von sich aus betont, in 8 weiteren auf Befragen bestätigt. Eine Sozialarbeiterin und 4 übrige Werksfürsorger konnten einen Wandel nicht feststellen.

Diese globalen Antworten gaben selbstverständlich wenig Einblick in den tatsächlichen Verlauf der Sprechstunde und die Problembehandlung. Hierzu wäre eine intensive Fall-Analyse notwendig. Doch zeigt sich anhand der Untersuchung, daß trotz der Bestätigung des generellen Wandels zu psychosozialer Hilfe noch verhältnismäßig geringe direkte Wirkungen in den Betrieb hinein bestanden. Anscheinend wurden die Betriebsfürsorgerinnen überwiegend mit Problemen befaßt, die außerhalb vom Betrieb auftraten. Im Betrieb wurden sie wohl bei spezifischen oder akuten Problemen eingeschaltet, wie z. B. bei psychisch Kranken, Streit und akutem Widerstand gegen besondere Maßnahmen, doch weniger grundsätzlich und kontinuierlich.

Wieweit die Betriebsfürsorgerinnen prüften, ob sie durch das Befassen mit Problemen außerhalb zur Auflösung von Problemen im Betrieb selbst beitrugen, oder auch, ob sie soweit wie möglich an öffentliche Stellen verwiesen, konnte mit dieser Befragung im einzelnen

nicht ermittelt werden. Auf die Abgabe von Problemfällen an Stellen draußen könnte eindrücklicheres Gewicht gelegt werden, wenn nicht die Überlastung der Sozialarbeiter durch zu große Bezirke in der öffentlichen Sozialhilfe bekannt wäre. Hier kann der Betrieb - soweit er Sozialarbeit leistet - z. Z. sicherlich einen Teil der Aufgaben und Verantwortlichkeit der "Allgemeinheit" übernehmen.

Das häufige Verweisen an Erziehungs- und Eheberatungsstellen deutete aber auf grundsätzliche Bereitschaft der betrieblichen Sozialarbeiter zur Abgabe nach draußen hin, wenn dort gezielte Hilfe möglich war.

2.4.2.2. Hausbesuche

Die Hausbesuche bilden einen weiteren wesentlichen Bestandteil der Tätigkeiten der Betriebsfürsorgerin. Auf die Krankenbesuche und Rentnerbesuche und ihre Problematik als Interessenbesuche wurde bereits bei der Behandlung der zusätzlichen Sozialleistungen eingegangen¹⁾.

Die meisten Betriebsfürsorgerinnen machten Krankenbesuche zwar nicht schematisch und 5 nur selten. Doch scheint m. E. eine Überprüfung durch die Betriebsfürsorgerinnen im Zusammenwirken mit der Personal- und Geschäftsleitung vielfach angezeigt. Krankenbesuche durch die Betriebsfürsorgerin erscheinen nur ratsam, wenn persönliche Hilfe und Rat erwartet werden können, d. h. bei sehr langer Krankheit oder bei Bekanntwerden besonderer Schwierigkeiten auch durch Verweise Dritter.

Die Besuche bei Betriebsunfällen, bei denen die Hälfte der befragten Betriebsfürsorgerinnen direkt eingeschaltet wurden, hatten direkten Bezug zur Aufgabenstellung der betrieblichen Sozialarbeit.

Besuche bei Geburt eines Kindes waren in 3 Betrieben noch üblich. Eine Sozialarbeiterin hatte sie abgeschafft. Einige wiesen darauf hin, daß sie neuerdings ausdrücklich erbeten würden, da anscheinend die Gesundheitsfürsorgerinnen nicht überall Säuglingsberatungsbesuche

1) Siehe oben, S. 99.

machten. Sinnvoll erschienen Säuglingsbesuche, wenn während der Schwangerschaft durch Mutterschutz etc. Kontakte entstanden waren oder Rat erbeten wurde. Auch hier erscheint - soweit Höflichkeitsbesuche geleistet wurden - eine Überprüfung zweckmäßig.

Aufschlußreicher für die Beurteilung der Hausbesuche waren die, die aus bestimmten Anlässen beim einzelnen und auf Bitten anderer Stellen im Betrieb, wie Vorgesetzter, Personal- und Sozialabteilung und seltener des Chefs, des Lohnbüros etc., gemacht wurden. Interessanterweise wurde in Holland die Zurückhaltung gegenüber der privaten Sphäre und die Respektierung der Selbstbestimmung und Eigenverantwortlichkeit des einzelnen bewußter vertreten als in der BRD. In den dort besuchten Betrieben war allgemein durchgesetzt, daß Hausbesuche zwar auch auf Hinweise anderer Stellen innerhalb und außerhalb des Betriebes gemacht wurden - doch nur nach Ankündigung und mit Einwilligung des Betroffenen. Das galt für Jugendliche im gleichen Maße wie für Erwachsene.

Bei den in der BRD befragten Betrieben übten 3 Betriebsfürsorgerinnen grundsätzlich Zurückhaltung bei Hausbesuchen, 3 weitere machten Hausbesuche nach Rücksprache und eine nur auf Bitten des Betroffenen. Doch war diese Haltung Jugendlichen gegenüber kaum ausgeprägt. Eltern und Betrieb wurden als für die Erziehung verantwortlich angesehen und galten daher als berechtigt, miteinander über den Jugendlichen zu sprechen.

In Holland galt es - soweit mir bekannt wurde¹⁾ - nicht nur als Grundsatz, daß für den Jugendlichen nur mit dessen Zustimmung etwas erreicht werden könnte, sondern im Bewußtsein des Sozialarbeiters war auch die Anerkennung des Selbstbestimmungsanspruches des Jugendlichen als Mitglied der Arbeitsstätte allgemein durchgesetzt. Es wurde nicht für den Jugendlichen gehandelt, sondern versucht, gemeinsam mit ihm etwas zu erreichen.

1) Dieser Grundsatz war sicher nicht überall in der Praxis schon durchgesetzt.

Die Hausbesuche vom Betrieb aus wurden wider Erwarten in der BRD von den Betriebsfürsorgerinnenselten als problematisch reflektiert. Zwar gabene einige an, im Anfang Schwierigkeiten mit der Durchsetzung gegen angetragene Kontrollfunktionen "von oben" und der Anerkennung "von unten" gehabt zu haben. Doch galten diese Schwierigkeiten im einzelnen Betrieb als überwunden. Zum Teil wurde geäußert, daß die Kranken die Besuche erwarteten - daraufhin wurden diese Besuche dann nicht weiter reflektiert. Hausbesuche wurden z.T. besonders geschätzt wegen der guten Kontakte, die sie ermöglichten.

Nach einer holländischen Darstellung¹⁾ sind Hausbesuche nicht grundsätzlich zu bejahen oder abzulehnen - es kommt auf das wie an.²⁾

Die Sozialarbeiterin sollte nach Möglichkeit im Betrieb selbst anwesend und erreichbar sein³⁾ und sich nur mit Vorbedacht in familiäre Probleme einschalten. Höflichkeitsbesuche können leicht ein falsches Bild der Funktion betrieblicher Sozialarbeit vermitteln und werden daher nicht für ratsam erachtet. Nach den Ergebnissen der Befragung scheint in der BRD mehr Reflexion in bezug auf Hausbesuche angezeigt, um ständig zu überprüfen, wieweit sie wirklich in den Aufgabenbereich der Sozialarbeiterin gehören und ihre Funktion im Betrieb zu verdeutlichen vermögen.

2.4.2.3. Betriebsrundgänge

Betriebsrundgänge erwiesen sich als geeignet, Kontakte zu knüpfen und Probleme im Betrieb aufzufinden. Es war für die Betriebsfürsorgerin zweckvoll und nützlich, die Arbeitsplätze zu kennen. Manchem fiel es am gewohnten Arbeitsplatz leichter, die Betriebsfürsorgerin

1) Vgl. Hellerbreckers-Cotterell, a.a.O., S. 40.

2) Ebenda, S. 40.

3) Diese Überlegungen wurden durch Erfahrungen aus der Praxis bei den für diese Untersuchung in Holland geführten Gesprächen bestätigt.

anzusprechen oder sich zur Sprechstunde anzumelden, als direkt und offiziell in ihrem Büro zu erscheinen. Bei manchem wurde auch erst durch das Interesse, mit dem die Sozialarbeiterin den Erzählungen über die Arbeit im Betrieb zuhörte, eine Vertrauensbasis geschaffen, spezielle Probleme zu besprechen. Das galt besonders für die direkten Vorgesetzten der mittleren und unteren Linienorganisation. Doch bildete die Kenntnis der Arbeit und Arbeitsauffassung für den Sozialarbeiter nicht nur eine Grundlage, um den einzelnen Menschen und seine Probleme zu verstehen. Sie vermittelte ihm darüber hinaus wesentliches Wissen über formelle und informelle Kommunikation und Organisation des Betriebes. Für diese Untersuchung ist aufgrund dieser Auskünfte folgendes zu sagen: In welchem Umfang Betriebsrundgänge im einzelnen ratsam sind, hängt von den Gegebenheiten des Betriebes ab. Die Betriebsfürsorgerin darf den Arbeitsablauf nicht behindern oder stören; die Rundgänge müssen aber Kontakte - und wenn auch kurze - vermitteln; die Betriebsfürsorgerin sollte nicht nur die Arbeitsstätten durchlaufen.

Will man den Rundgängen Bedeutung für das Funktionieren des Betriebes beimessen, wird es wichtig, bei den Arbeitnehmern ein klares Bild von der Position der Betriebsfürsorgerin, d. h. von ihrer Stellung und ihren Aufgaben zu schaffen. Es ist verständlich, wie schwierig es für sie ist, mit und trotz ihrer differenzierten Kenntnisse des Betriebsraumes bei der Belegschaft eine Vertrauensfunktion zu erwerben, und daß sie der Unterstützung im Teamverband der Personalleitung und durch die Unternehmensleitung zur Klärung ihrer Position als Stabsfunktion bedarf, damit es zweckvoll wird, sie als neutrale Dritte bei Schwierigkeiten im Betrieb einzuschalten.

Dabei sind Interessenkollisionen zwischen den Interessen des Individuums und denen des Betriebes unvermeidlich, und die Sozialarbei-

terin muß für sich von ihrer Position als Sozialarbeiterin aus Entscheidungen treffen, für deren Respektierung sie wiederum da, wo sie sich für den einzelnen entscheidet, der Vertrauensfunktion bei der Geschäftsführung und der Abstützung ihrer Position im Teamverband der Personalführung bedarf.

Betriebsrundgänge stellen also spezifische Anforderungen an die Betriebsfürsorgerin, um sie im Betrieb als zweckvolle Funktion durchsetzen zu können. Die Erfahrungen der Untersuchung deuten darauf hin, daß die Betriebsfürsorgerin für diese Funktion heute zunehmend der fachlichen und methodischen Schulung bedarf. In den untersuchten Betrieben machten 6 Sozialarbeiterinnen regelmäßig und 2 häufig, aber nur 1 der übrigen Werksfürsorgerinnen regelmäßig Betriebsrundgänge. 5 der übrigen Werksfürsorgerinnen machten gar keine Rundgänge. Die restlichen 6 Sozialarbeiterinnen und 2 übrige Werksfürsorgerinnen machten selten oder nur von Fall zu Fall Rundgänge. Überwiegend wurden Betriebsrundgänge also von Sozialarbeiterinnen gemacht, nur selten von den anderen Kräften ohne spezifische Ausbildung.

Die meisten Betriebe, in denen Betriebsrundgänge üblich waren, waren Betriebe mit einem hohen Anteil an weiblicher Belegschaft. Doch wurden auch in reinen Männerbetrieben Rundgänge gemacht. Man kann m. E. nicht sagen, in Frauenbetrieben sind Betriebsrundgänge angezeigt, in Männerbetrieben nicht; sondern es erscheint vielmehr so, daß in Männerbetrieben mit ausgesprochener Schwer-, Lärm- und Schmutzarbeit das Erscheinen einer Frau im Arbeitsraum nicht zweckvoll ist. Sofern Betriebsfürsorgerinnen Rundgänge machten, überwachten sie auch die hygienischen Einrichtungen und die Aufenthaltsräume; teilweise unterhielten sie selbst die Verbandsstube oder waren daran beteiligt.

2.4.2.4. Dienstbesprechungen

Bei der Frage der Dienstbesprechungen ist zu unterscheiden, ob die Betriebsfürsorgerin zu allgemeinen Dienstbesprechungen im Management hinzugezogen wird, ob sie als Teammitglied an regelmäßigen Dienstbesprechungen der Personalleitung teilnimmt oder ob sie dienstliche Einzelbesprechungen im Betrieb mit Vorgesetzten und Experten aller Ebenen führt. Die Erläuterungen zur Position der Sozialarbeiterin als Stabsfunktion in der Personalleitung¹⁾ haben zu klären versucht, daß und warum Dienstbesprechungen der Sozialarbeiterin in den ersten beiden Bedeutungen noch wenig durchgesetzt waren.

Nur 4 der befragten Sozialarbeiterinnen und 1 der übrigen Werksfürsorgerinnen gaben regelmäßige Dienstbesprechungen an.

Das Schwergewicht der dienstlichen Besprechungen mit einzelnen Betriebsangehörigen lag bei den direkten Vorgesetzten der unteren und mittleren Linienorganisation. Auf die Bedeutung, die ihnen zukommen kann, wurde bei der Darstellung der Gedanken zum Demokratisierungsprozeß²⁾ und im vorigen Punkt³⁾ hingewiesen. In Holland war man sehr bemüht, diese Besprechungen zu intensivieren; oft wurden sie regelmäßig zu festgesetzten Zeiten durchgeführt. In der BRD schätzten die Betriebsfürsorgerinnen die Kontakte zur mittleren Führungsschicht durchweg hoch ein, ohne sich jedoch bisher in gleicher Weise systematisch um Allgemeinheit und Regelmäßigkeit, d.h. um Institutionalisierung dieser Besprechungen zu bemühen.

Auf diesem Wege könnte die Sozialarbeiterin direkte und indirekte Hilfe leisten. Indem sie ein offenes Ohr für alle Probleme hat, mildert sie Frustrationen und trägt dazu bei, daß die mittleren Führungs-

1) Siehe oben, S. 75 ff.

2) " " S. 38 ff.

3) " " S. 114 ff.

kräfte ihre Probleme zu erkennen und selbst besser zu lösen vermögen. In vielen Betrieben hat man die Erfahrung gemacht, daß Schulungskurse in "Menschenführung" für Meister nur wenig Nutzen haben, wenn der Betrieb nicht Hilfen anbietet, um das vermittelte Wissen in die Praxis zu integrieren. Hier kann die Sozialarbeiterin mit ihren spezifischen Kenntnissen ansetzen.

2.4.2.5. Mitwirkung bei Arbeitsplatz- und personellen Fragen

Wieweit die betriebliche Sozialarbeiterin bei Arbeitsplatz- und personellen Fragen eingeschaltet wird, hängt einmal davon ab, wieweit es ihr gelingt, durch die vorgenannten Tätigkeiten im Betrieb eine Basis hierfür zu schaffen; zum anderen hängt es aber auch von den Gegebenheiten des Betriebes, wie Zusammensetzung der Belegschaft, Arbeitsweisen, Betriebsgröße etc. ab.

Auch für die Wirksamkeit in diesen Bereichen erscheint es m. E. wichtig, im konkreten Fall hinreichend zu klären, daß die Betriebsfürsorgerin eine Stabsfunktion innehat. Ihre Funktion ist, zu beraten, zu vermitteln, zu klären, Anpassungsprozesse zu erleichtern und Spannungen auszugleichen - nicht aber Entscheidungen selbst zu treffen oder abzunehmen -.

Es sei hier auch auf die Möglichkeiten der betrieblichen Sozialarbeit hingewiesen, u. U. einen Beitrag beim Auffinden und Entschärfen von "umgeleiteten Konflikten" zu leisten. Fällt der Sozialarbeiterin oder einer anderen Stelle im Betrieb auf, daß in einer Arbeitsgruppe Krankenstand oder Fluktuation überdurchschnittlich hoch sind, so kann sie versuchen, zu ermitteln, ob und ggf. wie diese Erscheinungen durch besondere Schwierigkeiten in der Arbeitsgruppe bedingt sind. Denn es können: "hinter einer Häufung von scheinbar rein individuellen

Verhaltensweisen tatsächlich soziale Spannungen stehen"¹⁾. Dabei wird es für die Sozialarbeiterin wichtig und u. U. schwierig, unter Wahrung der Vertrauensfunktion und der Verschwiegenheit gegenüber den einzelnen zur Aufdeckung der Ursachen beizutragen und sich von direkter Einflußnahme oder moralischen Appellen des Betriebes freizuhalten. Andererseits kann sich aber gerade hier für die Sozialarbeiterin eine Gelegenheit ergeben, der Betriebsleitung am konkreten Fall ihren Nutzen rechenbar aufzuweisen.

In den untersuchten Betrieben in der BRD war die Mitwirkung der Werksfürsorgerinnen ohne Fachausbildung als Sozialarbeiterin auf diesen Gebieten nur gering und mehr inzidentuell. Das deutet darauf hin, daß berufliche Qualifikation zu methodischen Arbeiten eine Voraussetzung für wirksame Hilfen in dieser Richtung bildet.

Im einzelnen ergab die Befragung folgendes:

Sozialarbeiterinnen wurden am häufigsten bei akuten Schwierigkeiten am Arbeitsplatz hinzugezogen. Bei Entlassungen wurden sie eingeschaltet, wenn Probleme auftauchten. Eine direkte Mitwirkung bei Einstellungen erschien meist zu problematisch für die Unabhängigkeit der Sozialarbeiterin. Doch waren in mittleren Betrieben und bei einem hohen Anteil an weiblicher Belegschaft Einführungen am Arbeitsplatz, evtl. durch Einführungsgespräche und Mitwirkung bei der Arbeitsplatzgestaltung, häufig. Vereinzelt führten die Sozialarbeiterinnen über einen längeren Zeitraum mit neu eingestellten Arbeitnehmerinnen regelmäßig Gruppengespräche, um die Eingliederung in den Arbeitsraum zu erleichtern. Die Personalabteilung und die direkten Vorgesetzten der mittleren Linienorganisation wurden am häufigsten und im gleichen Umfang benannt als Stellen, die die Sozialarbeiterin einschalteten. Seltener wurde die Einschaltung durch die Geschäftsleitung, das Lohnbüro, den Betriebsrat oder den Betroffenen selbst genannt. Die Zusammenarbeit und gegenseitige Anerkennung von Betriebsrat und Sozialarbeiterin wurde in diesem Fragenkomplex in ihrer Bedeutung von vielen Betriebsfürsorgerinnen erkannt.

1) Dahrendorf, a. a. O., S. 95.

2.4.2.6. Die Arbeit mit und für besondere Gruppen im Betrieb

An dieser Stelle sind weniger Gruppenarbeit als Methode oder formelle und informelle Gruppen im Betrieb gemeint als Gruppen i. S. von bestimmten Kategorien von Arbeitnehmern und deren besondere Probleme im Betrieb. In Holland wird vermerkt, daß es besser sei, diesen Aspekt der Arbeit mit "attend zuijn voor" "Aufmerksamsein für" bestimmte Gruppen zu bezeichnen, als ihn Sorgen für spezifische Gruppen zu be- nennen, da ein großer Teil dieser Gruppen keine Hilfe der Sozial- arbeiterin nötig hat¹⁾. Auch hier sollte die Sozialarbeiterin die Hilfs- bereitschaft in der Arbeitsgruppe selbst zu stärken versuchen, d. h. subsidiär zu wirken trachten.

Solche besonderen Kategorien im Betrieb bilden Jugendliche - insbe- sondere die Ungelernten, Mütter - insbesondere alleinstehende -, alleinstehende und ältere Arbeitnehmer, Behinderte - insbesondere psychisch Kranke -, Gastarbeiter u. a. m.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß bei den besonderen Maß- nahmen für die Jugendlichen die Ungelernten meist wenig Be- achtung finden²⁾. Bei ihnen fehlt meist jeder Schonraum, wie ihn Lehrwerkstätten etc. bilden, und es wird sich kaum um die Problema- tik dieser Gruppe innerhalb der industriellen Arbeitswelt - auch um die sexuellen Probleme - gekümmert. Mehrere Betriebsfürsorgerin- nen hatten die Möglichkeit durchgesetzt, während der bezahlten Ar- beitszeit Gruppengespräche³⁾ zu bestimmten Fragenkomplexen mit den jungen Menschen zu führen.

1) Vgl. Introductie van het maatschappelijk werk in het bedrijf, a. a. O., S. 374.

2) Siehe oben, S. 103.

3) Vgl. Lenore Riedrich: Gruppengespräche mit Jugendlichen im Betrieb in: Soziale Arbeit, 15. Jg. 1966, H. 7/8, S. 305.

Einige hatten in der Arbeitsgruppe im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat ältere Arbeitnehmer zu "Paten" für die Jugendlichen ernannt. Hier konnte sich für alleinstehende Frauen die Möglichkeit ergeben, ohne autoritäre Ansprüche dem Jugendlichen beizustehen und damit gleichzeitig sich selbst einen Sinnbezug im Arbeitsraum zu schaffen.

In Frauenbetrieben waren die Betriebsfürsorgerinnen durchweg beim Mutterschutz eingeschaltet. Sie übernahmen oft die Schwangerschaftsberatung und vermittelten, wenn Widerstände gegen arbeitschutzrechtliche Bestimmungen entstanden. Die Sozialarbeiterinnen bemühten sich z. T., im Betrieb Möglichkeiten für Teilzeitarbeit durchzusetzen. Damit könnten sie einen konstruktiven Beitrag für die Position der verheirateten Frauen in der Wirtschaft leisten. Manche der Sozialarbeiterinnen sahen die Fabrikarbeit der Mütter von kleinen Kindern als problematisch. Auch hier könnte die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen vielleicht einen Beitrag zur Milderung der Problematik liefern. Einmal könnte die junge Mutter selbst Teilzeitarbeit übernehmen. Zum anderen könnte sie vielleicht veranlaßt werden, die Arbeit ganz aufzugeben, solange die Kinder klein sind, wenn sie sieht, daß generell Möglichkeiten geschaffen werden, in der sog. "dritten Phase" - d.h. nachdem die Kinder so groß sind, daß außerhäusliche Berufsarbeit der Mutter wieder vertretbar erscheint - in den Arbeitsprozeß zurückzukehren. Hier wäre noch Aufklärung zu leisten.

Einzelne der Betriebsfürsorgerinnen sahen darin sozialpädagogische Aufgaben für ihr Wirken im Betrieb. Nach ihrem Dafürhalten wird oft gar nicht gesehen, daß kleine Kinder notwendig die Mutter als stetige Bezugsperson brauchen - zumal in den modernen engen Wohnungen diese Funktion kaum ein anderer Mensch übernehmen kann und die Gesellschaft noch keine anderen Möglichkeiten geschaffen hat. Vielfach und bestärkt durch die allgemeine Konsumhaltung herrscht die Meinung vor, daß man den Kindern das Beste zukommen lasse, wenn nur die äußeren Lebensverhältnisse ihnen möglichst viel bieten.

Es ist leicht einzusehen, daß die ledige Mutter häufig der Hilfe bedarf, auch für ihre Anerkennung in der Arbeitsgruppe und im Betrieb. Besondere Probleme tauchen oft bei älteren Arbeitnehmern

auf, vor allem in schnellwachsenden Betrieben. Aufstiegserwartungen werden häufig enttäuscht¹⁾; das führt zu Frustrationen bis hin zur Krankheit.

In einem der Betriebe in Holland, der sehr schnell gewachsen war und in dem überwiegend jüngere Leute von draußen in die Führungsstellen eingerückt waren, erklärte die Sozialarbeiterin, daß sie den intendierten Abbau traditioneller Leistungen zur Zeit nur behutsam vorantreiben könnte, da sie die allgemeine Verunsicherung der Stammebelegschaft nicht mehren dürfte. Sie machte daher bei grundsätzlichem Vorbehalt doch Krankenbesuche als "Interessenbesuche". Doch hatten sie in diesem Fall durchaus eine integrative Funktion.

Bei der Eingliederung der Gastarbeiter in den industriellen Arbeitsprozeß entstehen durch Unterschiede der Sprache, der Lebensgewohnheiten, der Arbeits- und Lebensauffassung, der Schulung und vor allem durch Vorurteile vielerlei Schwierigkeiten, zu deren Milderung die betriebliche Sozialarbeiterin beitragen kann. Da diese Befragung zur Zeit der "Rezession" durchgeführt wurde, waren die Probleme der Eingliederung nicht so akut. Doch ergaben sich Schwierigkeiten, den Gastarbeitern nun Aufstiegschancen zu gewähren und sie nicht lediglich unqualifizierte, aber schwere Arbeit - zudem ohne Anerkennung dafür - tun zu lassen. Die Sozialarbeiterinnen nahmen sich z. T. bei der Einweisung in den betrieblichen Unfallschutz der Gastarbeiter an.

Die Betriebsfürsorgerinnen zeigten sich im allgemeinen aufgeschlossen für Gastarbeiterprobleme. Häufig waren jedoch Dolmetscher mit der Eingliederungshilfe betraut. Im Einzelfall schien die Sozialarbeiterin selbst nicht frei zu sein von Vorurteilen gegenüber Gastarbeitern. Eine gesonderte Untersuchung zu diesen Fragen könnte sicherlich interessante Aufschlüsse erbringen.

1) Fürstenberg weist auf die Diskrepanz zwischen der nur denkbaren Förderung von Aufstiegserwartungen und den tatsächlich realisierbaren Aufstiegschancen im hierarchischen Gefüge des industriellen Großbetriebes hin. Vgl. Fürstenberg, a. a. O., S. 116.

Allgemein schien ein langsamer Abbau der Schranken stattzufinden. Interessanterweise schienen solche Schranken grundsätzlichen Vorbehaltes in Großbetrieben in Holland wenig zu bestehen. Die Verbindung zu Indonesien und die notwendige Offenheit eines kleinen Landes am Meer ließen anscheinend hier mehr Toleranz für Fremde gedeihen¹⁾.

In Holland tauchte in Betrieben häufiger das Problem der Migranten, d.h. der Umsiedler vom Lande in städtische Industriebetriebe auf²⁾. In den Niederlanden besteht anscheinend ein krasser Gegensatz zwischen der Offenheit, Beweglichkeit und Weltzugewandtheit der großstädtischen Bevölkerung, vorwiegend in Hafenstädten, und der ländlichen - insbesondere katholischen - Bevölkerung, die noch stark beharrende und sich abkapselnde Züge aufweist. Das führt zwar zu einer hohen Abwanderungsquote, erschwert dann jedoch die Eingliederung in den industriellen Großbetrieb für Menschen "vom Lande".

Das Migrantenproblem verdeutlicht einen Aspekt des viel allgemeineren Problems des sozialen Wandels in der hochtechnisierten industriellen Arbeitswelt. Der Industriebetrieb als Institution der sekundären Systeme reduziert den Menschen jeweils auf eine Teilfunktion³⁾ und verlangt und erreicht ein hohes Maß an Anpassung. Die technische Entwicklung verändert jedoch ständig die Anforderungen, die in der reduzierten Teilfunktion verlangt werden. Es taucht das Problem auf, ob der Betrieb neben der geleisteten Disziplinierung und Anpassung überhaupt die in gleicher Weise notwendigen Fähigkeiten zum Wandel erhalten kann.

-
- 1) Erfahrungsgemäß ist auf dem Lande die Unvoreingenommenheit und Offenheit gegenüber Fremden jedoch weniger allgemein ausgeprägt. Vgl. Jacques van Doorn: Die niederländische Soziologie: Geschichte, Gestalt und Wirkung in: Matthes (I), a.a.O., S. 52 ff.
 - 2) Vgl. Hellerbrekers-Cotterell, a.a.O., S. 42.
 - 3) Vgl. Hans Freyer: Theorie des gegenwärtigen Zeitalters, Stuttgart 1956, S. 97.

Um dies Dilemma bewältigen zu können, bedarf der Betrieb geradezu als Folge und als Voraussetzung der technischen Entwicklung der sozialen Gestaltung durch den Menschen. Für diese soziale Gestaltung sind aber mittelalterliche Ordnungsvorstellungen, wie sie immer noch die Berufsausbildung weitgehend bestimmen, nicht adäquat¹⁾. Die Sozialarbeiterin sollte durch ihre Ausbildung befähigt sein, diese Probleme im großen mit zu durchdenken und im kleinen Hilfe aufzufinden.

Als letzte besondere Kategorie, die der Aufmerksamkeit der betrieblichen Sozialarbeiterin zunehmend bedarf, nenne ich hier unter den Behinderten die psychisch Kranken. Für den Körperbehinderten ist leichter Interesse zu wecken, und eine Reihe von Schutzbestimmungen sichern ihm zumindest den Arbeitsplatz.

Die psychisch Kranken können dagegen in der Gesellschaft und also auch in der Arbeitswelt mit wenig Verständnis rechnen. Das ist z. T. begreiflich, da die Einfühlung besonders schwierig ist. Aber ein Mittragen wird hier um so notwendiger, weil durch die neuen Behandlungsmethoden und Psycho-Pharmaka ein großer Teil dieser Kranken zwar weniger der stationären Behandlung bedarf, aber nicht von spezifischen Schwierigkeiten im Leben draußen befreit werden kann.

Auffallend viele Betriebsfürsorgerinnen führten Beispiele an, wo nicht nur Hilfeleistungen an die Kranken selbst notwendig wurden, sondern, wo die Hilfe gerade darin bestand, bei der Umgebung Verständnis und Bereitschaft zum Mittragen - oder auch zum Ertragen der Sonderlichkeiten - zu stärken und Belastungen, die in der Umgebung entstanden, aufzufangen. Die Sozialarbeiterin mußte nicht nur für den Patienten und seine Sicht der Probleme ein offenes Ohr haben und somit versuchen,

1) Bezeichnenderweise haben Großbetriebe meist ein eigenes betriebsspezifisches Ausbildungssystem entwickelt, und überspielen damit die noch stark traditionale und berufsständische Lehrlingsausbildung.

affektuelle Stauungen zu vermeiden. Genauso mußte sie auszugleichen und zuzuhören verstehen, wenn die Kollegen und Vorgesetzten ratlos oder reizbar reagierten und damit die Reizbarkeit des Kranken steigerten. Hier liegt eine gesellschaftliche Aufgabe für den Sozialarbeiter und den Betrieb. Die Anonymität der pluralistischen Massengesellschaft bildet ein Staubecken für die Emotionen des einzelnen und schafft damit den Nährboden für Kurzschlußhandlungen gegen sich oder andere - ganz besonders aber für die Menschen, die in ihrer psychischen Struktur besonders labil sind.

Ab und zu erschrickt die Öffentlichkeit heftig durch die Schreckenstat eines psychisch Kranken und ruft dann laut nach mehr Sicherung und Einsperren der Kranken. Wenn sie aber allein den Psychiater in einer fernen Klinik verantwortlich zu machen sucht, verschleiert sie den Tatbestand, daß wir alle mit diesen gefährdeten Menschen leben und also ein Stück Verantwortung mittragen, ehe es zu gefährlichen Ausbrüchen kommt, und daß wir alle Verantwortung übernehmen müssen, die Kranken draußen mitzutragen - aber auch, Entscheidungen zu ermöglichen, wenn sie der stationären Behandlung bedürfen.

Die Sozialarbeiterin kann durch ihr eigenes Verständnis und durch das Wecken des Verständnisses "der anderen" dazu beitragen, daß für diese Menschen eine eventuelle Einweisung weniger zum Trauma wird - und daß die Chancen zur Rehabilitation im Betrieb und damit die Chance, bei der Arbeit Kontakte und Selbstbestätigung zu erfahren, steigen.

Es ist zu hoffen, daß mit dieser Beschreibung von möglichen und tatsächlichen Aktivitäten der betrieblichen Sozialarbeiterin ein Beitrag für die Strukturierung des Aufgabenfeldes geleistet werden kann.

Obwohl die Fragen nur in einem Ausschnitt und schlaglichtartig erhellt wurden, wird deutlich geworden sein, wo Schwerpunkte der Arbeit

liegen und liegen können, um Sozialarbeit im Betrieb als integrierte Funktion zu leisten und wo Revisionen des Aufgabenfeldes angezeigt erscheinen. Es wird auch deutlich geworden sein, daß Sozialarbeit im Betrieb eine ungeheuer schwierige Aufgabe darstellt. Es ist daher nun zu fragen, was getan wird, um die Sozialarbeiterin für ihre Aufgaben zu befähigen und ob im Betrieb selbst und in der Gesellschaft konstruktive Hilfen angeboten werden oder geleistet werden könnten.

2.5. Befähigung für die Arbeit

2.5.1. Ausbildung - Fortbildung - Berufsweg - Organisation der betrieblichen Sozialarbeiterin

Die Ausführungen über Ausbildung, Fortbildung, Organisation etc. werden auf staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen beschränkt, da die Frage, welchen Beitrag sie für die betriebliche Sozialarbeit leisten, heute im wesentlichen auf staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen zutrifft ¹⁾.

Der größte Teil der Sozialarbeiterinnen erhielt seine Ausbildung an Wohlfahrtsschulen ²⁾. Damals galt die Gliederung

1. Gesundheitsfürsorge
2. Jugendfürsorge
3. Wirtschafts- und Berufsfürsorge

Betriebsfürsorge gehörte zu der 3. Sparte; z.T. hatten die Betriebsfürsorgerinnen aber ihre Anerkennung in anderen Hauptfächern er-

1) Siehe oben, S. 90 .

2) (9 vor 1945, 2 zwischen Kriegsende und 1959).

worben. Die Drei-Gliederung betraf weniger die Ausbildung als die Vorbildung und Praktika.

5 Sozialarbeiterinnen - die beiden jungen zweiten Kräfte einbegriffen - besuchten nach 1959 höhere Fachschulen für Sozialarbeit, in die die Wohlfahrtsschulen damals zur Vereinheitlichung der für weibliche und männliche Absolventen gemeinsamen Ausbildung umbenannt wurden. Z. Z. wird über die Umwandlung der Höheren Fachschulen in Fachhochschulen oder Akademien verhandelt, die vor allem den Status des Sozialarbeiters verbessern und die Formen der Wissensvermittlung ändern soll.

Da die neuen Formen noch diskutiert werden, wird hier ein kurzer Überblick über die z. Z. gültige Ausbildung gegeben.

Voraussetzungen für die Aufnahme an der Sozialschule sind:

1. Vollendung des 20. Lebensjahres
2. Nachweis der erforderlichen Allgemeinbildung; in der Regel durch mittlere Reife; für Volksschüler durch eine besondere Prüfung zur Feststellung der Bildungsreife möglich; eine mindestens zweijährige, abgeschlossene Berufsausbildung oder dreijährige berufsmäßige Arbeit. Für Abiturientinnen entfällt die Voraussetzung vorheriger Berufsarbeit, wird aber teilweise wegen des Mindestaufnahmalters geleistet¹⁾.

Die Ausbildung dauert 4 Jahre²⁾ und besteht aus:

- a) einer dreijährigen Ausbildung an der Sozialschule, die neben dem theoretischen Unterricht pflegerische und sozialpädagogische Praktika von insgesamt einem Jahr umfaßt,

1) Anneliese Scharpenberg: Der Sozialarbeiter im Betrieb und seine Ausbildung durch die Höhere Fachschule für Sozialarbeit in: Soziale Arbeit, J. 11, 1962, S. 450.

2) (bis 1959 3 Jahre).

- b) der staatlichen Abschlußprüfung, die sowohl die theoretischen als auch die praktischen Leistungen bewertet,
- c) der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter nach einjährigem Berufspraktikum.

Die Schule wählt die Praktika je nach Vorbildung und angestrebtem Berufsfeld aus und überwacht die praktische Ausbildung.

Für alle Studierenden - auch die Männer - sind ein pflegerisches Praktikum und ein halbjähriges Berufspraktikum im Verwaltungsdienst einer Behörde Pflicht. Die zukünftige betriebliche Sozialarbeiterin leistet meist ein Schulpraktikum oder die zweite Hälfte des Berufspraktikums im Betrieb (Sozialberatung oder auch andere soziale Betriebsabteilungen wie Betriebskrankenkasse, Lohnbüro u. a.) ab ¹⁾.

Der theoretische Unterricht umfaßt drei Hauptgebiete:

Der Mensch

(Psychologie, Pädagogik, Gesundheits- und Krankheitslehre, Religionslehre, Sozialethik)

Die Umwelt des Menschen und seine sozialen Beziehungen

(Soziologie, Staatskunde, Rechtskunde, Wirtschaftskunde, Sozialstatistik)

Die Mittel, Einrichtungen und Methoden der sozialen und sozialpädagogischen Hilfen

(Sozialpolitik, Jugendhilfe und Jugendrecht, Sozialhilfe, Gesundheitspflege, Verwaltungskunde, Methoden der Sozialarbeit - (Einzelfallhilfe, Gruppenarbeit, Gemeinwesenarbeit) - musische Bildung, Körper- und Bewegungslehre) ²⁾:

1) Vgl. Scharpenberg, a. a. O., S. 451.

2) Vgl. Rahmenplan der Konferenz der Sozialen Frauenschulen Deutschlands, der den Bestimmungen der Länder zugrunde liegt lt. Scharpenberg, a. a. O., S. 451.

Für die zukünftige betriebliche Sozialarbeiterin sind alle Gruppen wichtig, in der zweiten Gruppe besonders Soziologie, die an den Sozialschulen als Lehrfach neu aufgenommen ist, und Wirtschaftskunde¹⁾.

Auf die besondere Bedeutung der Methoden, die in den Formulierungen 1959 noch kein großes Gewicht erhielten, wird noch eingegangen werden.²⁾ Der theoretische Unterricht wird durch Vorträge und Besichtigungen - insbesondere Betriebsbesichtigungen - ergänzt. Durch die Wahl eines Vertiefungsgebietes wird eine Spezialisierung auf einzelne Arbeitsgebiete für den Studierenden in der 2. Hälfte der Ausbildung erreicht.

An der Sozialschule Bochum ist eine Reihe von "Vertiefungsgebieten" zum Arbeitskreis "Hilfen in Beruf und Betrieb" zusammengefaßt. Zu dem Arbeitskreis, den zwei Dozenten leiten, werden Vertreter der Praxis zugezogen, um die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten im Betrieb aufzuzeigen. Es werden Betriebe, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und öffentliche Institutionen aufgesucht, um möglichst breite Informationen zu ermöglichen³⁾.

In mehreren Bundesländern können Absolventen der Sozialschulen, die die staatliche Prüfung mindestens mit der Note "gut" bestanden haben, durch eine Sonderprüfung die Fakultätsreife erwerben und damit den Zugang zur Universität für die Fachbereiche Pädagogik, Psychologie und Sozialwissenschaften.

Nach den neuen Plänen soll der erfolgreiche Abschluß an den Fachschulen (Akademien) mit der Verleihung der Graduierung⁴⁾ verbunden sein, der den fachgebundenen Zugang zur Universität ermöglicht.

Die befragten Sozialarbeiterinnen hatten als Schulabschluß

mittlere Reife	8
Abitur	5
Volksschule	1

Die Volksschulabsolventin fiel durch besonders lebendiges Interesse

1) Vgl. Scharpenberg, a. a. O., S. 451.

2) Vgl. unten S. 132 ff.

3) Vgl. Scharpenberg, a. a. O., S. 453.

4) Vgl. Sigrid Willemsen und Else Funke: Ein Plan für die Fachhochschule (Akademie) für soziale Berufe, in: Der Sozialarbeiter, 1968, H. 5, Oktober, S. 4.

an der betrieblichen Sozialarbeit in all ihren Problemen und Möglichkeiten auf, sie war vor der Sozialausbildung Sekretärin gewesen.

Vor der Sozialausbildung hatten einige außerdem eine andere Ausbildung erhalten als:

Buchhändlerin	1
Chemiestudium	1
Kindergärtnerin	1
Kinderpflegerin	1

Vor dem Arbeitsbeginn im Betrieb arbeiteten

in der öffentlichen Fürsorge	11
in der privaten Fürsorge	3
in einem Heim	2
und in der Jugendpflege ¹⁾	1.

3 betriebliche Sozialarbeiterinnen leisteten schon ihr Berufspraktikum in der Betriebsfürsorge ab, 2 Sozialarbeiterinnen hatten zu Beginn der Arbeit im Betrieb 3 Monate im Produktionsprozeß gearbeitet, 4 weitere 3 - 4 Wochen.

In Holland bestehen an den SocialenAcademien zwei Möglichkeiten der Ausbildung zum bedrijfs maatschappelijk werker, die mit einem gleichwertigen Diplom abschließen.

1. Die vierjährige Ausbildung für Sozialarbeit, für die Abitur Voraussetzung ist und bei der im 2. Jahr die Spezialisierung auf bedrijfs maatschappelijk werk erfolgt. Das 3. Jahr ist Praktikum, doch kommen die Absolventen wöchentlich einen Tag in die Academie, wo sie auch an 2-stündigen Lehrgängen für die Praxisprobleme von maatschappelijk werk im bedrijf teilnehmen. Das pflegerische und das Verwaltungsdienstpraktikum entfallen - somit kann die Ausbildung mehr Gewicht auf die Spezialisierung in bedrijfs maatschappelijk werk legen.

1) Doppelzählungen sind nicht besonders ausgewiesen.

2. Besteht die Möglichkeit zu einer vierjährigen berufsbegleitenden Ausbildung in bedrijfs maatschappelijk werk für Kräfte, die schon in der Praxis tätig sind, ohne eine Fachausbildung in Sozialarbeit zu haben. Hier genügt für die Aufnahme Primareife.

Darüber hinaus besteht in Holland an den Akademien die Möglichkeit für voortgezette opleiding. Der Impuls für Fortbildungskurse kam zunächst aus der Praxis aus dem Bedürfnis nach Ausbildung in Methode - vor allem casework - von den Sozialarbeitern, die in ihrer Ausbildung zu wenig oder gar nicht methodisch geschult waren. Es gab auch spezielle Fortbildungskurse für bedrijfs maatschappelijk werk¹⁾.

Heute geschieht voortgezette opleiding an den Socialen Academien in Holland in zweijährigen berufsbegleitenden Kursen, die auf der jetzigen Grundausbildung und Praxiserfahrung aufbauen, in

1. casework
2. supervision
3. social administration.

Der Abschluß verleiht einen anerkannten "Grad". Bedrijfs maatschappelijk werker nehmen meist an den Kursen für casework teil.

Für Kräfte, die allein in Betrieben der freien Wirtschaft stehen, ist die erforderliche teilweise Freistellung für Unterricht und Rapporte nicht leicht zu bewerkstelligen, da es schwer ist, eine Vertretung zu bekommen. In öffentlichen und Großbetrieben ist das einfacher und daher der Besuch der Fortbildungskurse häufig.

In der BRD ist eine Zusatzausbildung und Fortbildung in ähnlicher Weise geplant für die Fachhochschulen (Akademien) - bisher

1) Hinweis auf den 4. Kursus im Februar 1964 (die übrigen 3 wurden 1959, 1962 und 1963 abgehalten), o. Verf. in TMW, 18. J., H. 3, S. 64.

besteht hier noch keine entsprechende Möglichkeit¹⁾.

Auch sonst war in Holland das Angebot an Fortbildung für bedrijfs maatschappelijk werk viel reichhaltiger als in der BRD, wo nahezu alle Möglichkeiten eingeschlafen zu sein scheinen²⁾, obwohl in der Praxis offensichtlich ein großes Bedürfnis bestand.

In Holland pflegten vor allem die Berufsverbände regelmäßig Tagungen zum Interessenaustausch und zur Schulung für die bedrijfs maatschappelijk werker. Die Sozialarbeiter dort sind innerhalb ihres Landes außerordentlich beweglich und die Verkehrsverbindungen sind gut.

In der BRD wurden in den befragten Betrieben am häufigsten Tagungen beim ASB in Heidelberg genannt. Doch war auf wiederholte Anfragen keine Auskunft über durchgeführte und evtl. geplante Maßnahmen zu bekommen.

Drei Sozialarbeiterinnen hatten Verbindung mit der Firmenzentrale und damit zu Kollegen und zu Entwicklungen in der Arbeit. Zwei nann-ten Arbeitgeberverbände als Veranstalter. Zum Teil wurde auch Teilnahme an allgemeinen Tagungen angegeben, wie beim Berufsverband (3), bei den Sozialschulen (3) und dem Fürsorgetag (2).

Die Nennung von Interessengebieten verteilte sich wie folgt³⁾:

Methode	4
Theorie	3
Psychologie	2
Praxis	3
alle Gebiete	3.

1) Wohl führen der Deutsche Verein in Frankfurt, die Victor-Gollancz-Stiftung und die Akademie für Jugendfragen in Münster Aufbaukurse für casework, group work und supervision - teils berufsbegleitend, teils en bloc - durch. An den Instituten für Psychotherapie in Berlin, Frankfurt und München laufen Kurse für casework und group work vor allem im Hinblick auf die Tätigkeit von Sozialarbeitern in der Erziehungs- und Eheberatung.

2) Siehe oben, S. 69 ff.

3) Doppelbenennungen sind nicht ausgeschlossen.

Eine Sozialarbeiterin äußerte: "Theorie ist kalter Kaffee", eine andere: "Mich interessiert der Mensch".

Ehe ich der Bedeutung der Methoden einen besonderen Abschnitt widme, möchte ich kurz auf die Organisation der Sozialarbeiterinnen eingehen. 50 % waren organisiert, und zwar:

im Deutschen Berufsverband	5
im Katholischen Berufsverband	2
in der Gewerkschaft	1.

3 Sozialarbeiterinnen hatten einen Posten, eine war ausgetreten aus dem Verband. Von direkter Hilfe des Verbandes wußte keine zu berichten, wohl die "Aktiven", daß sie ihrerseits dem Verband nützten.

Aktives Interesse an der Verbandsarbeit war meist nur festzustellen, wenn ein Posten übernommen war. Auf die Aktivitäten des Verbandes wird im 3. Teil kurz einzugehen sein.

2. 5. 2. Das Gewicht der Methoden

Bei der Frage nach der Bedeutung der Methoden für den betrieblichen Sozialarbeiter ist zunächst zu ermitteln, wie weit der Betrieb Möglichkeiten zur direkten Anwendung von sozialer Einzelhilfe und sozialer Gruppenarbeit - Gemeinwesenarbeit im Betrieb wird noch kaum diskutiert - bietet.

Von den 16 befragten Sozialarbeiterinnen waren 12 an den Methoden interessiert, davon 5 intensiv. Sie alle hielten methodisches Arbeiten im Betrieb für anwendbar. Die 3 Sozialarbeiterinnen, die sich wenig für Methoden interessierten, hielten in 2 Fällen Methoden wenig, in einem Fall gar nicht für anwendbar.

Meistens wird bei Methode an soziale Einzelhilfe gedacht.

Der Sozialarbeiter hat im Betrieb oft bessere Voraussetzungen, Einzelhilfe zu praktizieren als der im öffentlichen Dienst. Er hat mehr Zeit, einen überschaubaren, "geordneteren" Bereich und kann sich der

Störungen annehmen, ehe sie allzu gravierend sind und d.h. mit größerer "Erfolgschance".

Den meisten der betrieblichen Sozialarbeiterinnen fehlte in der BRD aber die gründliche Ausbildung und die Möglichkeit zur Supervision¹⁾, um "Fälle" intensiv und streng methodisch zu behandeln. In Holland war casework im Betrieb häufig. Es wurde geäußert, daß nicht jeder Klient, der komme, casework brauche - aber daß die Möglichkeit dazu bestünde. Zu bedenken sei, daß casework sich über eine lange Zeit hinziehe und daher sei im Einzelfall zu erwägen, ob eine dadurch bedingte längere Bindung an den Sozialarbeiter im Betrieb vertretbar sei.

Soziale Gruppenarbeit, die nicht nur individualisierende Arbeit mit Gruppenmitgliedern in Gruppen meint, sondern vor allem Arbeiten vermittelt oder durch die Gruppe²⁾, ist im Arbeitsraum selbst, d.h. in den Arbeitsgruppen, bisher kaum realisierbar. In Holland sieht man wohl die Möglichkeit der Arbeit mit "geformten" Gruppen³⁾, z. B. im Gruppengespräch mit bestimmten Kategorien, wie Jugendlichen, die aus verschiedenen Arbeitsgruppen zusammengekommen sind. Kenntnisse über soziale Gruppen im Betrieb sind jedoch für den Sozialarbeiter

-
- 1) Im European Seminar on personnel Social Work in Brüssel 1960 wurde angeregt, spezielle supervision für betriebliche Sozialarbeiter einzurichten, da die qualifizierte Beratung im Betrieb, wenn sie sich an die Belegschaft und an das Management richtet, besonderer Kenntnisse der Sozialstruktur im Betrieb bedarf und der ständigen Schulung und Möglichkeit der Selbstkontrolle für den betrieblichen Sozialarbeiter (vgl. European Seminar, a. a. O., S. 24).
 - 2) Vgl. Gisela Konopka: Soziale Gruppenarbeit - ein helfender Prozeß. Weinheim und Berlin 1968, S. 119.
 - 3) F. M. Siegers: Mogelijkheden voor sociaal groepwerk in het bedrijf. Hektographierter Vortrag vom 25.4.1964 vor der Sektion "Bedrijven" des Katholischen Berufsverbandes.

wichtig und von direktem Nutzen¹⁾. Die betriebliche Sozialarbeiterin sollte Gruppendiskussionen leiten können und vertraut sein mit Gruppentechniken und Gruppendynamik²⁾. Damit könnte sie einen Beitrag zur Teamarbeit und Kooperation im Betrieb leisten.

Nach Aussagen von jüngeren methodisch geschulten Sozialarbeitern und vor allem im Urteil der holländischen bedrijfs maatschappelijk werker bietet sich in den Methoden - einmal in deren direkten Anwendung, aber mindestens im gleichen Umfang durch die Einstellung zum Klienten und zu sich selbst, die die Methoden vermitteln - ein bedeutender Ansatzpunkt für Sozialarbeit im Betrieb.

Damit kommen wir zur zweiten Frage - die mich besonders beschäftigt hat - : wieweit die Methoden überhaupt die brauchbare Voraussetzung für die Wirksamkeit moderner Sozialarbeit gerade im Betrieb bieten und ob sich mit ihnen eine Möglichkeit zur rationalen Strukturierung des Handlungsfeldes anbietet.

Die Schwierigkeiten werden durchaus gesehen: "Weniger die verschiedenartige Betrachtung des Hilfsobjektes und seine Ideologisierungsversuche noch die damit korrespondierende Einschätzung des helfenden Subjektes und dessen Idealisierungsversuche sind der neue Denkansatz, sondern die Betrachtung des Hilfsprozesses als solchem. Verwissenschaftlichung bedeutet, ausschließlich diesen Hilfsprozeß zu sehen, zu rationalisieren, zu analysieren, ihn lehrbar zu machen, kurz eine Wissenschaft vom Helfen zu entwickeln, die auf den anthropologischen Grundlagen von Biologie, Psychologie und Soziologie ihre eigenen Fragen aufwirft und findet. Wir sind zwar weit davon entfernt,

1) Vgl. Gruppenpädagogik - Auswahl aus Schwalbacher Blättern 1949 - 1959, Haus Schwalbach, Wiesbaden-Biebrich 1959.

2) European Seminar, a. a. O., S. 51.

den Hilfsprozeß eindeutig analysiert zu haben. Aber allein die Frage nach der Methode (Sperrung v. Verf.) als dem Punkt zentralen Interesses in der Sozialarbeit bringt uns einer wissenschaftlichen Betrachtungsweise näher".¹⁾

Es erscheint typisch für die Situation in der BRD, daß diese Äußerungen von einem Mediziner kommen, also aus einem Bereich, in dem Hilfe verwissenschaftlicht und in ihrer Legitimierung so selbstverständlich ist, daß nicht - wie so oft in der Sozialarbeit - dauernd allgemeine ethische und religiöse Legitimierungen vorgebracht werden, an denen die Ambivalenz gegenüber den Methoden aus Statusunsicherheit ablesbar erscheint.

Die jungen Sozialarbeiter in den Betrieben, die ich kennenlernte, betonten übereinstimmend die Wichtigkeit der Methoden für die Praxis der Arbeit und versuchten aus Mangel an spezifischen Fortbildungsmaßnahmen durch die Teilnahme an Kursen für Eheberatung, an Psychotherapeutischen Instituten oder durch eine Informationsanalyse ihre Fähigkeiten für methodisches Arbeiten weiter zu entwickeln. In den Ausbildungsstätten und Organisationen scheint dagegen der "Methodenstreit" ausgebrochen zu sein noch bevor der "Werturteilsstreit" ausgetragen wurde²⁾.

Wenn jedenfalls 1957 in einer Schrift aus den USA - dem Ursprungsland der Methoden in den 20er Jahren - von Biestek, "The Casework

1) Herbert Viefhues: Persönliche Hilfe in der Gesundheitshilfe, in: Persönliche Hilfe im System der sozialen Sicherung - Sozialarbeit heute, Frankfurt/Main 1966, S. 16.

2) Hier sei ein Hinweis auf ein "scientific-lag" im Verhältnis zu der Entwicklung in der Soziologie eingefügt, wo der Werturteilsstreit um die Jahrhundertwende, der Methodenstreit nach 1945 ausgetragen wurde und wird.

Relationship"¹⁾ Sätze auftauchen wie: "Das Naturrecht ist die Grundlage aller Menschenrechte und -pflichten, jedes wirklichen Sittengesetzes; es schließt auch das Prinzip der Verschwiegenheit in der Sozialarbeit ein. Jedes Sittengesetz, das nicht auf das Naturrecht gründet, ist nichts weiter als ein Katalog von Regelungen zur Verbesserung des sozialen Lebens"²⁾, so erscheint mir das als ein Werturteil in dem Sinne, der Max Weber veranlaßte, Werturteilsfreiheit in den Sozialwissenschaften zu fordern. Nach Weber geht es darum, "in welchem Sinne die Wertung, die der einzelne zugrunde legt, nicht als 'Tatsache' hingenommen wird, sondern zum Gegenstand einer wissenschaftlichen Kritik gemacht werden könne"³⁾ und damit wissenschaftliches Forschen erst möglich mache. Bei Biestek werden dagegen Ansätze zu rationaler Methode in der Sozialarbeit mit Irrationalitäten wieder verbaut, d.h. wissenschaftliche Kritik wird mit Wertungen, die als Tatsachen ausgegeben werden, verhindert. Die Ambivalenz zu den Methoden wird auch bei dem Plan für die Fachhochschule für soziale Berufe⁴⁾ sichtbar. Das besondere Gewicht der Methoden für Ausbildung und Praxis wird in den Ausführungen durchaus betont. In der Aufzählung der zu vermittelnden Wissensgebiete stehen die "Methoden" dann aber an letzter Stelle und "Theologie/Ethik"⁵⁾ an erster.

1) Die Titelübersetzung im Deutschen: "Wesen (Sperrung v. Verf.) und Grundsätze der helfenden Beziehung in der sozialen Einzelhilfe", Freiburg 1968, in der die amerikanische Fassung mit Begriffen wie "Wesen" erweitert wird, ist nun wiederum typisch für den deutschen Sprachraum.

2) Biestek, a.a.O., S. 119.

3) Max Weber, Der Sinn der Wertfreiheit der Sozialwissenschaften, in: Soziologie - Weltgeschichtliche Analysen - Politik, Stuttgart 1956, S. 265.

4) Willemsen, a.a.O., S. 3.

5) Willemsen, a.a.O., S. 3.

Es wäre zu erwägen, ob man nicht das äußerliche Abstreifen der in der BRD überwiegend weltanschaulichen Trägerschaft, die mit der Umwandlung der Sozialschulen in Fachhochschulen verbunden sein wird, zum Anlaß nehmen könnte, Weltanschauung und Ethik einen anderen Stellenwert in der Ausbildung zuzuordnen. Selbstverständlich braucht der Sozialarbeiter eine sittliche Einstellung für seine Aufgaben - aber die brauchen auch Arzt und Richter, ohne daß die Vermittlung der Ethik in der faktischen Ausbildung an erster Stelle steht.

Hier kann eingewendet werden, auch die Methoden seien zu einer "Weltanschauung" geworden. In gewisser Weise ist das als Gefahr zuzugeben. Aber in dem Prozeß der Vermittlung und Entwicklung liefern die Methoden ja gerade rationale Kriterien zur ständigen Kontrolle und Korrektur dieses Prozesses mit. Methodische Schulung setzt nicht Postulate, sondern will in dem Sozialarbeiter Fähigkeiten zur kontrollierten und kontrollierbaren Arbeit mit Menschen entwickeln und stärken¹⁾. Dazu ist notwendig, daß der Sozialarbeiter nicht nur den anderen Menschen, sondern auch sich selbst verstehen und akzeptieren lernt. Nun ist es aber nicht so, wie oft eingewandt wird, daß Spontaneität und Intuition durch Bewußtsein verloren gehen - sie werden vielleicht vorübergehend verunsichert - doch gerade der klärende Prozeß befreit sie im Sozialarbeiter zur größeren Sicherheit in der Handhabung von Beziehungen und Interaktionen in dem vielschichtigen sozialen Geflecht, wie z.B. einem Industriebetrieb. "Auf diese Weise, durch ein zunehmendes 'Gewußt-wie' wird aus Verwirrung Ordnung, wird Abhängigkeit vermindert, läßt die Abwehr gegenüber neuen Einsichten nach"²⁾.

-
- 1) Auf die Fragen an das Verhältnis von casework zu Psychoanalyse und Psychotherapie sei hier nur verwiesen.
 - 2) Ch. Towle: The Lerner in the Education for the Profession, Chicago 1964, S. 250.

Konopka definiert: "Soziale Gruppenarbeit ist eine Methode der Sozialarbeit, die den einzelnen durch sinnvolle Gruppenerlebnisse hilft, ihre soziale Funktionsfähigkeit¹⁾ zu steigern und ihren persönlichen Problemen oder den Gruppenproblemen oder den Problemen des öffentlichen Lebens besser gewachsen zu sein"²⁾. Anschließend untersucht sie, welche Prämissen in dieser Definition stecken und welcher wissenschaftlichen - für unsere Zwecke auch rationalen - Überprüfung sie standhalten.

"Prämisse 1): Berufliche Sozialarbeit befaßt sich mit der Steigerung der sozialen Funktionsfähigkeit des Menschen.

Prämisse 2): Es gibt eine bedeutsame Wechselbeziehung zwischen sozialer Funktionsfähigkeit und Gruppenerfahrung.

Prämisse 3): Menschen brauchen Hilfe - manchmal fachmännische - um ihre soziale Funktionsfähigkeit zu steigern.

Prämisse 1) ist eine Sache der Übereinkunft, der Tradition, der gesellschaftlichen Sanktion und der Definition.

Prämisse 2) ist durch wissenschaftliche Forschung, in der Behandlung und im Experiment bewiesen.

Prämisse 3) ist hauptsächlich durch Beobachtung und klinische Erfahrung bewiesen".³⁾

1) Anmerkung der Verfasserin: Im Amerikanischen tritt der Begriff Funktionieren an die Stelle von Anpassung, da Anpassung allein nicht genügt. Im Deutschen scheint es angezeigt, dabei mehr an funktional als an Funktionär zu denken, weil gerade die Synthese von Anpassung und Selbstbestimmung angestrebt wird und Funktionieren nicht statisch, sondern ein dynamischer Prozeß ist.

2) Konopka, a. a. O., S. 35.

3) Konopka, a. a. O., S. 165.

Prämisse 1 bedürfte einer Analyse, die nur in einer gesonderten Untersuchung und nicht im Rahmen dieser Arbeit zu leisten wäre. Hier geht es nur darum, zu zeigen, daß Konopka diese Prämisse offen als wissenschaftlich unbewiesen ausweist.¹⁾

Diese wissenschaftliche Einstellung des Lehrenden zur Methode "als systematische zweckgerichtete Art des Handelns"²⁾ ist Voraussetzung für die Entwicklung einer "sachlichen" und kritischen Einstellung beim Sozialarbeiter und kann ihm helfen, seine Beziehungen zum Klienten nach folgenden Grundsätzen zu handhaben:

1. "Der Grundsatz des Akzeptierens, (der eine nichtrichtende Haltung einschließt)
2. Der Grundsatz der Kommunikation
3. Der Grundsatz der Individualisierung
4. Der Grundsatz der aktiven Beteiligung (des Klienten an seiner Behandlung)
5. Der Grundsatz der Vertraulichkeit
6. Der Grundsatz der Selbstkontrolle des Sozialarbeiters"³⁾

Mit diesen Erläuterungen zu den Methoden ist eigentlich der Übergang zum dritten Teil der Arbeit schon vollzogen. Sie wurden im zweiten Teil belassen, weil die Anregung zu den Überlegungen direkt von den Erfahrungen der Sozialarbeiterinnen in der Praxis der befragten

-
- 1) Konopka bringt in ihrem Buch allerdings Beiträge und Beispiele, die von der Praxis her diese Prämisse stützen.
 - 2) Marie Kamphuis: Die persönliche Hilfe in der Sozialarbeit, Stuttgart 1968, S. 35.
 - 3) Henry Maas: Soziale Einzelhilfe (Social Casework) in: Walter Friedländer, Hans Pfaffenberger (HG): Grundbegriffe und Methoden der Sozialarbeit, Neuwied und Berlin 1966, S. VIII. Diesen allgemeinen Prinzipien fügt Maas als differentielle Prinzipien hinzu:
 1. Umweltveränderung und Ich-Stützung
 2. Klärung der Auswirkungen und der Bedeutung bestimmter Verhaltensweisen
 3. Das Aufdecken der "vergessenen" Ursachen des Verhaltens. Ebenda, S. VIII.

Betriebe kam. Es ist mir nicht bekannt, inwieweit auch sonst aus den Anforderungen der Praxis heraus von den Sozialarbeitern selbst das Bedürfnis nach methodischer Schulung eindringlich und häufig artikuliert wird.¹⁾ Bei den betrieblichen Sozialarbeiterinnen, die sich um "moderne Sozialarbeit" im Betrieb bemühten, erscheint das Zusammentreffen zweier Merkmale auffällig:

1. Die Sozialarbeiterinnen sahen es als ihre Aufgabe an, die Sozialarbeit in den Betrieb und seine Organisation zu integrieren.
2. Die Erfahrungen der Praxis dieser Bemühungen ließen den Sozialarbeiterinnen gerade für die praktische Arbeit im Betrieb als zweckrationalem Gebilde methodisches Arbeiten dringlich erscheinen und veranlaßten sie, sich für die Verbesserung ihrer Fähigkeiten zu methodischem Arbeiten aktiv einzusetzen.

Es ging hier vorwiegend um die Möglichkeit der fachlichen Ausrüstung des einzelnen durch Methode für die Aufgaben im Betrieb - nicht so sehr um die Auffindung genereller Bedingungen in der Gesellschaft für eine Position der Sozialarbeit im soziologischen Sinne. Die Grenzen sind aber fließend. Die Methoden scheinen - selbstverständlich in Verbindung mit anderen Kenntnissen - eine Bedingung zu stellen für die in der betrieblichen Sozialarbeit - generell und individuell - als notwendig erachtete rationale Strukturierung des Berufsfeldes.

1) Für die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen kann allerdings nur ein Bruchteil der Bewerber angenommen werden.

3. Die Sozialarbeiterin im Industriebetrieb – positionaler Aspekt –

Wenn nun im 3. Teil versucht wird, die Frage nach der Position strenger soziologisch zu stellen, wird die Theorie eine gewichtigere Rolle spielen - und zwar überwiegend die soziologische Theorie, da seitens der Fürsorge eine brauchbare Theorie noch fast völlig fehlt. Doch wird hier mit Vorbedacht nicht der Anspruch erhoben, nun eine soziologische Theorie der betrieblichen Sozialarbeit zu liefern. Mir scheint, daß bisher für die Sozialarbeit zu wenig klärende Orientierung möglich war, um schon eine Theorie aufgrund wissenschaftlich erhärteter Thesen anbieten, geschweige denn für ein Berufsfeld praktisch nutzbar machen zu können.

Scherpners posthumes Werk: "Theorie der Fürsorge"¹⁾ bietet keinen aktuellen theoretischen Ansatz für soziale Arbeit, sondern im wesentlichen eine Geschichte der Theorien der Armut. Hunzikers "Theorie"²⁾ gibt selbst zu, eine "metaphysische Analyse"³⁾ sein zu wollen.

Ein Fragen nach den Normen des fürsorgerischen Handelns ist selbstverständlich berechtigt und notwendig. Doch wenn diese "erklärt" werden als "letztlich in der Wesensordnung des Seienden begründet"⁴⁾, bietet das keinen Ansatz zu einer empirisch wissenschaftlichen Theorie in den Sozialwissenschaften, für die Popper fordert, "daß sie

1) Hans Scherpner, Theorie der Fürsorge, Göttingen 1962.

2) Anton Hunziker, Theorie und Nomenklatur der Sozialarbeit, Luzern 1964.

3) Hunziker, a. a. O., S. 40.

4) Ebenda, S. 34.

an der Erfahrung scheitern können muß¹⁾, und "daß es in der Wissenschaft keine Sätze geben soll, die einfach hingenommen werden müssen, weil es aus logischen Gründen nicht möglich ist, sie nachzuprüfen"²⁾. Die "metaphysische Analyse", über die man von der Sozialarbeit her noch kaum hinauszukommen scheint, führt dann in der theoretisch orientierten Soziologie leicht zu Reaktionen, wie sie Peters aus berechtigterweise provozierender Ideologiekritik an den Organisationen der Sozialarbeit³⁾ in seiner "Formaldefinition" des Sozialarbeiters⁴⁾ liefert, die nur die Umstrukturiertheit und die subjektivistischen Motivationen und Orientierungen des Sozialarbeiters im Praxisfeld herausstellt und nicht nach dem Realitätsbezug der tatsächlich geleisteten Sozialarbeit fragt.

An diesem Punkt der Diskussion scheint mir für diese Untersuchung daher eine "Bescheidung" auf deskriptive Orientierungshilfe ange-

-
- 1) Karl R. Popper, Logik der Forschung, Tübingen 1966, S. 15.
 - 2) Popper, a. a. O., S. 21.
 - 3) Vgl. Helge Peters: Moderne Fürsorge und ihre Legitimation. Eine soziologische Analyse der Sozialarbeit, Köln-Opladen 1968.
 - 4) Peters definiert den Sozialarbeiter "als Funktionär kommunaler Verwaltungen und karitativer Verbände ..., dessen Aufgabe es ist, ein jeweils von ihm als abweichend empfundenes Verhalten von Personen und Gruppen oder eine jeweils von ihm als abweichend empfundene Zuständlichkeit von Personen und Gruppen an ein von ihm als normal empfundenes Verhalten oder eine von ihm als normal empfundene Zuständlichkeit anzugleichen. Die zwischen dem Sozialarbeiter und den Personen oder Gruppen, deren Verhalten oder deren Zuständlichkeit als abweichend empfunden wird, entstehenden Interaktionen versteht der Sozialarbeiter als Hilfe, die Abweichungen im allgemeinen als Not". (Sperrungen von mir).
Helge Peters: Das Verhältnis von Wertsystem und Sozialwissenschaften innerhalb der beruflichen Sozialarbeit, in: Soziale Welt, J. 16, 1965, H. 3, S. 241.

zeigt, zumal in der Praxis ein starkes Orientierungsbedürfnis nachzuweisen ist -neben dem von Peters aufgezeigten Legitimierungsstreben - und z. T. kaum voneinander zu trennen. Das kommt in den Professionalisierungsprozessen¹⁾ in der Sozialarbeit deutlich zum Ausdruck. Es sei dafür hier als Beispiel die Rolle des Berufskodex in Holland angeführt und zugleich zu zeigen versucht, was der Code gerade für die Position des betrieblichen Sozialarbeiters zu leisten vermag. In Holland fiel auf, daß die betrieblichen Sozialarbeiterinnen den Code, der 1962 verfaßt wurde²⁾, als wichtig für die Arbeit anführten. In der BRD gibt es ein Berufsbild des Berufsverbandes³⁾, das 1966 neu gefaßt wurde. Ein Berufskodex⁴⁾ wird diskutiert. Doch nahmen die Sozialarbeiterinnen im Betrieb darauf kaum ausdrücklich Bezug. In USA⁵⁾ und Finnland⁶⁾ bestehen ebenfalls Kodices. Ein Kodex hat immer einen doppelten Aspekt:

1. Berufspolitisch soll er dem einzelnen Selbstbewußtsein und verpflichtende Solidarität vermitteln;
2. er bezweckt eine Klärung und Strukturierung der "Sachprobleme" und ihrer Lösungen.

-
- 1) Vgl. van Doorn, Zur Professionalisierung in der Sozialarbeit, a. a. O., S. 325 ff.
 - 2) Katholieke Vereniging van Maatschappelijk Werkers Dr. Ariëns en Nederlandse Bond van Maatschappelijk Werkers (HG): Code voor de maatschappelijk werker, Übersetzung ins Deutsche in: "Der Sozialarbeiter", H. 1 Febr. 1969, S. 2.
 - 3) Deutscher Berufsverband der Sozialarbeiter e. V., Düsseldorf (HG): Berufsbild für staatlich anerkannte Sozialarbeiter - Neufassung 1966.
 - 4) Hans Uwe Otto und Hermann Speckmann: Entwurf eines Berufskodex als Beitrag zur Professionalisierung der deutschen Sozialarbeit, in: Der Sozialarbeiter, H. 6, Dez. 1968, S. 6.
 - 5) National Association of Social Workers (HG): Social Workers Code of Ethics 1962.
 - 6) Hinweis in: Der Sozialarbeiter, H. 6, Dez. 1968, S. 6.

Beide Zwecke sind nicht voneinander zu trennen und vermitteln - von verbandspolitischen "Eigenzielen" einmal abgesehen - Sicherheit an den einzelnen und das heißt, sie vermindern Vereinzelung im Berufsfeld und entlasten bei und von Enttäuschung von Erwartungen auf beiden Seiten. Somit kann der Kodex einen direkten Beitrag für die Position der Sozialarbeiterin im konkreten Betrieb leisten, indem er versucht, durch Kooperation mit anderen Sozialarbeitern, d.h. in wechselseitiger Ausrichtung und Abstützung - im einzelnen Betrieb und in der Gesellschaft im allgemeinen, die Erwartungen vorzuformen und zu setzen, die eine Sozialarbeit im oben konzipierten Sinn im Betrieb erst möglich zu machen und der Sozialarbeiterin eine Position im soziologischen Sinn zu schaffen vermögen. Warum die Durchsetzung adäquater Erwartungen in dem Interaktionsfeld Betrieb und ihre Vermittlung von Sicherheit und Entlastung für die betriebliche Sozialarbeiterin als so wichtig erachtet wird, ist noch zu zeigen¹⁾.

Hier interessiert zunächst, wieso die Sozialarbeit im Zuge der Professionalisierung einen Kodex verfaßt und ausdrücklich formuliert. In den dem Sozialarbeiter vergleichbaren Professions, wie Arzt, Richter, Lehrer, bestehen keine formulierten verpflichtenden Kodices - abgesehen vielleicht vom "Eid des Hippokrates"²⁾.

Diese Berufe haben aber eine sehr viel ältere Berufstradition und in

1) S. unten, S. 195 ff.

2) Vgl. Hippocratic Oath, in: Encyclopaedia Britannica Chicago - London - Toronto, 1961 Vol. 15, Medicine, History of; der Hippokratische Eid aus der Hippocratic Collection des 6. Jh. v. Chr. enthält die ethische Verpflichtung des Arztes, und zwar in erster Linie seinem Lehrer, der Lehre und den Schülern gegenüber. Im 2. Abschnitt des Eides wird der Arzt dann dem Patienten - unabhängig, ob Herr oder Sklave, Mann oder Frau - und dem Schutz und der Erhaltung des Lebens verpflichtet, insbesondere, keine tödlichen Drogen zu verabreichen - auch nicht auf Bitten des Kranken - und keine Abtreibung zuzulassen. Als letzter Punkt verpflichtet der Eid zur Verschwiegenheit. Der Eid, der alle Elemente eines Berufskodex enthält, wurde 1947 von der UNO neu formuliert.

der Gesellschaft eine - zwar sicherlich von diffusen Erwartungen, aber doch mit großer Sicherheitsleistung vermittelte - feste Position. Es bestehen von der Gesellschaft honorierte Bilder vom Arzt, Richter, Lehrer, die den einzelnen in seiner Orientierung für den Beruf und zur eigenen Durchsetzung entlasten von bestimmten "Demonstrationen" seiner Funktion und Position - und das ganz unabhängig davon, ob er z. B. als Arzt in einem Forschungsteam etwas ganz anderes tut, als das Bild Arzt vermuten läßt. -

In der Sozialarbeit, die zudem jung als Beruf ist, ist das anders. Hier ist es nicht gelungen, ein "Bild" aufzubauen, das von der modernen Industriegesellschaft honoriert wird und damit zugleich einen entlasteten Spielraum für Variation und Wandel zur Verfügung zu haben.

Jede Profession entwickelt ein hohes Maß an Ethik für das Bild, das sie in der Gesellschaft und zur Selbstverpflichtung entwirft. Der Vorteil der anderen Professions gegenüber dem Sozialarbeiter ist nun aber, daß diese das ethisch überhöhte Leitbild in einer noch traditionellen Gesellschaft entwickeln und durchsetzen konnten - wovon sie heute noch zu zehren vermögen. Die Sozialarbeit hat die Bedeutung der Ethik durchaus erkannt - aber dann mit der traditionellen und religiös vorgeformten Ethik in einer durch rationale Entwicklungen zu charakterisierenden säkularen Industriegesellschaft nicht die Position erwerben können¹⁾, die ihr die Durchsetzung ihres Konzeptes und ihrer Funktion bei Anerkennung in dieser Gesellschaft ermöglicht. Von daher ist verständlich, daß sie versucht, einen Kodex zu formulieren, der geeignet ist, eine Position in der heutigen Gesellschaft durchzusetzen.

1) S. unten zu Rollenerwartung und Rollenzwang, S. 180 ff.

Sieht man näher zu, tritt jedoch das Suchen nach Orientierungshilfe in der Sozialarbeit infolge ihrer Statusunsicherheit nur besonders deutlich zutage; die Berufsfelder der anderen Professions sind heute in ähnlicher Weise verunsichert. Versucht man, Krankheit, Recht, Erziehung zu definieren, gerät man in ähnliche Schwierigkeiten, wie bei sozialer Not und sozialer Hilfe. Ganz allgemein werden "objektive Maßstäbe" fraglich. Früher war das "Recht" vom Herrscher - meist mit religiösem Rückbezug als Absicherung - gesetzt und es galt, dies gesetzte Recht zu schützen. Heute gilt es, die individuellen Bedingungen im Rechtsbrecher zu berücksichtigen. Früher gab es objektivierbare und lokalisierbare Kriterien für "Krankheit". Die moderne Medizin - vor allem die Psychosomatik - stellt diese Kriterien gründlich infrage. Ähnliche Verunsicherungen und Subjektivierungen finden wir in der "Erziehung".

Parsons weist zwar nach, daß die Rolle des Kranken und die Rolle des Arztes (Therapeuten), wie sie die Psycho-Analyse herausgearbeitet haben, in unserer Gesellschaft längst institutionalisiert waren, ehe sie die Psycho-Therapie für ihre Techniken bewußt entwickelte ¹⁾. Doch versucht er, diese Zusammenhänge in seiner Untersuchung neu aufzuzeigen. Da sie auch für das Verhältnis Sozialarbeiter - Klient aufschlußreich erscheinen, seien Parsons Gedanken hier kurz wiedergegeben.

Parsons definiert Krankheit in soziologischer Sicht als einen speziellen Typ von abweichendem Verhalten - meist durch Stress in der Kindheit verursacht als "types of strain on persons ... disorganizing both to personality and to social relationships". ²⁾ Persönliche und

1) Vgl. im folgenden: Talcott Parsons, *Illness and the Role of the Physician - A Sociological Perspective*, in: Clyde Kluckhohn u. a. (HG) *Personality in Nature, Society, and Culture*, New York 1954, S. 609 ff, hier S. 610.

2) Ebenda, S. 612.

soziale Desorganisation sind zu einem erheblichen Ausmaß zwei Seiten desselben konkreten Prozesses. "Gesundheit und Krankheit sind nicht nur 'Bedingungen' oder 'Zustände' des menschlichen Individuums, betrachtet auf der Ebene der Persönlichkeit und des Organismus. Es sind auch Zustände, die in der Kultur und der sozialen Struktur der Gesellschaften gewertet und institutionell anerkannt werden"¹⁾.

Krankheit als soziale Rolle bedeutet für den Kranken:

- 1) Ausnahmen von bestimmten Verpflichtungen
- 2) Ausnahmen von einer bestimmten Art von Verantwortlichkeit
- 3) als Preis einen Status, der sozial als unerwünscht definiert ist,
- 4) ein Zustand der definiert ist "as being 'in need of help' "²⁾.

Darüber hinaus ist die Hilfe definiert als ein Typ der spezialisierten, qualifizierten Hilfeleistung durch einen Spezialisten, an erster Stelle den Arzt. Zum Kranken gehört - von milden Formen ausgenommen - die Rolle des Patienten, der zur Kooperation mit dem Arzt oder anderen Therapeuten verpflichtet ist, "in the process of trying to get well"³⁾.

Parsons fragt dann nach "the social role of the therapist and its relation to the motivational processes involved in reversing the pathogenic processes"⁴⁾ und stellt vier Bedingungen für eine erfolgreiche Therapie auf⁵⁾.

-
- 1) Talcott Parsons, Definition von Gesundheit und Krankheit im Lichte der Wertbegriffe und der sozialen Struktur Amerikas, a. a. O., S. 63.
 - 2) Parsons, *Illness and the Role of the Physician*, a. a. O., S. 613.
 - 3) Parsons, a. a. O., S. 613.
 - 4) Ebenda, S. 614.
 - 5) Vgl. ebenda, S. 614/615.

- 1) Der Therapeut solidarisiert sich mit dem Patienten und ist verpflichtet, alles zu tun, um ihm zu helfen.
- 2) Dem Patienten ist es gestattet, dem Therapeuten gegenüber Gedanken und Wünsche zu äußern, die unter anderen Umständen sanktioniert würden.
- 3) Der Therapeut ist seinerseits verpflichtet, die Erwartungen, die der Patient in seinen devianten Wünschen und Affekten, explizit oder implizit, äußert, nicht reziprok zu erwidern und eine evtl. "Rück-Übertragung" zu kontrollieren.
- 4) Trotz der "unbedingten" Einstellung des Therapeuten zur Hilfeleistung für den Patienten bestehen für den Therapeuten Bedingungen für die Äußerung oder Zurückhaltung von Billigung, die von entscheidender Bedeutung für die Effektivität der Hilfeleistung sind.

Diese vier Grundvoraussetzungen sind alle "built into" - sowohl die Rolle des Therapeuten wie die des Arztes - und seit langem institutionalisiert. "The relation of support to the definition of the physician's role as primarily oriented to the welfare of the patient has already been noted. The element of permissiveness has its roots in the general social acceptance that 'allowances' should be made for sick people, not only in that they may have physical disabilities, but that they are in various ways 'emotionally' disturbed. The physician, by virtue of his special responsibility for the care of the sick, has a special obligation to make such allowances. Third, the physician is, however, by the definition of his role, positively enjoined not to enter into certain reciprocities with his patients, or he is protected against the pressures which they exert upon him. Thus giving of confidential information is, in ordinary relationships, a symbol of reciprocal intimacy, but the physician does not tell about his own

private affairs. Many features of the physician-patient relationship, such as the physician's access to the body, might arouse erotic reactions, but the role is defined so as to inhibit such developments even if they are initiated by the patient. In general the definition of the physician's role as specifically limited to concern with matters of health, and the injunction to observe an 'impersonal', matter-of-fact attitude without personal involvement, serve to justify and legitimize his refusal to reciprocate his patient's deviant expectations. Finally, the prestige of the physician's scientific training, his reputation for technical competence, gives authority to his approval, a basis for the acceptance of his interpretations¹⁾."

In der Sozialarbeit scheint die Institutionalisierung solcher "funktionalen Autorität" zu fehlen. Es könnte aber sein, daß die krasse Herausforderung durch die Gesellschaft an die Sozialarbeit und die daraus resultierende Notwendigkeit, dieser Gesellschaft adäquate Orientierungshilfen für ihr Handeln zu liefern, gerade die Chance für die Sozialarbeit darstellt, im Wandel eine anerkannte Position in der Gesellschaft zu begründen. Der Berufskodex versucht, indem er ethisch auf die Methoden verpflichtet²⁾, hier ein Stück Rationalität in der Orientierung anzubieten. Von daher ist verständlich, daß die bedrijfs maatschappelijk werker den Code in der Bedeutung für ihre Arbeit betonten. Sie sind von der rationalen Strukturierung ihres Berufsfeldes Betrieb in ihm besonders nachdrücklich zu rationaler Konzipierung und zu rationaler Durchsetzung ihrer Position aufgefordert. Vielleicht können aber gerade die betrieblichen Sozialarbeiterinnen auch einen wesentlichen Beitrag zur Durchsetzung der

1) Parsons, a. a. O., S. 616.

2) "Die Bindung an eine darüber hinausgehende Ethik, eine religiöse oder weltanschauliche Ableitung der berufsethischen Verpflichtung durch den einzelnen Sozialarbeiter wird dadurch nicht berührt", Otto, a. a. O., S. 5.

Position des Sozialarbeiters in der Gesellschaft über den Betrieb hinaus leisten. In Holland sprechen Anzeichen hierfür - die Verhältnisse in der BRD werden uns noch beschäftigen.¹⁾

In Holland hat die Sozialarbeiterin zweifelsohne mehr Selbstbewußtsein und Sicherheit. Wodurch dieses entwickelt und vermittelt wird, konnte hier im einzelnen nicht untersucht werden. Doch bestehen offensichtlich klare Orientierungs- und Durchsetzungshilfen für die Position als integrierte Funktion im Betrieb über das eigene Experimentierfeld hinaus. Der Code scheint dort eine solche Hilfe zu sein.

Zur Einführung in diesen 3. Teil der Arbeit sei noch geklärt, warum die Verfasserin sich für eine Positions- und nicht für eine Rollenanalyse entschied. Zunächst erschien es als reine Zweckmäßigkeitsfrage, um sich im Rahmen einer empirischen Untersuchung nicht zu sehr in die soziologische Rollendiskussion zu verwickeln. In der Entwicklung der Analyse erwies sich dann aber der Begriff Position gerade im Hinblick auf die soziologische Fragestellung als nützlich - und das hauptsächlich aus zwei Gründen.

1. Position und Rolle sind nicht voneinander zu trennen. Position meint den Ort im sozialen Beziehungssystem als Struktur²⁾, Rolle meint den Verhaltensaspekt als Funktion³⁾. Beide, Position und Rolle, sind im entscheidenden Maße von Verhaltenserwartungen geprägt.

Im Rahmen dieser Arbeit ging es um die Untersuchung der die Position prägenden Erwartungen - und zwar sowohl vom Fremdbild wie vom Selbstbild betrieblicher Sozialarbeit her - und um

1) Siehe unten, S. 183 ff.

2) Ralf Dahrendorf (II) Struktur und Funktion - Talcott Parsons und die Entwicklung der soziologischen Theorie, in: Gesellschaft und Freiheit, München 1961, S. 70.

3) Ebenda, S. 71.

die mögliche oder mangelnde Übereinstimmung der beiden Erwartungsstrukturen. Bis dahin war eine Entscheidung für Rolle oder Position als soziologische Grundkategorie des zu untersuchenden sozialen Tatbestandes unerheblich.

Im Laufe der Untersuchung ergaben sich aber große Schwierigkeiten, überhaupt genügend brauchbare Fremderwartungen aufzufinden, um Position oder Rolle des Sozialarbeiters im Betrieb als soziologischen Tatbestand aufzuweisen. Es ergab sich - einmal überspitzt formuliert -, daß die Sozialarbeiterin soziologisch, d.h. von generalisierbaren Erwartungen bestimmt und gesichert - gar keine Position im Betrieb hatte. Das wird unten näher darzustellen sein¹⁾. Nun stand faktisch aber doch jede einzelne in einem konkreten Arbeitsfeld, und damit lag nahe, das Problem in die Sozialpsychologie zu verlagern, wo mehr nach individuellen als nach generellen Bedingungen gefragt wird - und das insbesondere, da die Verfasserin mit ihrer von der Sozialarbeit geprägten "personalen Erziehung" dieser Neigung zur Sozialpsychologie entgegenkam. Weil der Rollenbegriff eine vorwiegend sozialpsychologische Interpretation möglich macht²⁾, hätte die Entscheidung für den Rollenbegriff sicher ein Ausweichen in die sozialpsychologische Problemstellung ermöglicht.

2. Claessens weist auf, daß der Rollenbegriff eigentlich der traditionellen Gesellschaft angehört³⁾. Die Schwierigkeiten für die Position der Sozialarbeiterin im Betrieb ergaben sich nun aber

1) Siehe unten, S. 155 ff.

2) Vgl. Dieter Claessens, Rolle und Macht, München 1968, S. 22 ff.

3) Vgl. Claessens, a. a. O., S. 66.
An die Stelle des gleichfalls traditionellen bestimmten Statusbegriffes kann man dagegen den neutralen Begriff Position setzen.

gerade daraus, daß die Erwartungen, soweit sie überhaupt vorhanden waren, traditional bestimmt waren. Damit hätte der Rollenbegriff erneut in die Sackgasse führen können¹⁾, weil auf diese Weise eine strukturell-funktionale Analyse den für notwendig erachteten "sozialen Wandel" "als Veränderung einer Sozialstruktur in der Zeit"²⁾ nicht hätte fassen können. Hier erwies sich der Positionsbegriff, obwohl er in der soziologischen Zustandsanalyse ursprünglich den statischen Aspekt im Verhältnis zum dynamischen Aspekt der Rolle aufweist, in diesem Zusammenhang für brauchbarer und d.h. als dynamisch, um den Wandel in der soziologischen Analyse als notwendig herausarbeiten zu können.

Aus dem Hinweis, daß die Position der betrieblichen Sozialarbeiterin i. S. von Erwartungen wenig bestimmt ist, ergibt sich, daß ein großer Ermessensspielraum vorhanden sein muß.

Dreitzel stellt fest, daß heute viele Rollen infolge des fortschreitenden Differenzierungsprozesses geradezu ein hohes Maß an persönlicher Ausgestaltung bedürfen³⁾. Neben den Verhaltenserwartungen spielen die Erlernung und die durch die Situation bestimmte Ausgestaltung⁴⁾ von typisierten Verhaltensmustern eine Rolle und geben dem Rollenspieler ein gewisses Maß der Verfügbarkeit für die Gestaltung seiner Position⁵⁾. Das erfordert allerdings beim Rollenspieler "Ich-Leistung" und Können, um einen "arbeitsfähigen

1) Vgl. Claessens, a. a. O., S. 63.

2) Dreitzel, a. a. O., S. 456.

3) Hans Peter Dreitzel, Die gesellschaftlichen Leiden und das Leiden an der Gesellschaft - Vorstudien zu einer Pathologie des Rollenverhaltens, Stuttgart 1968, S. 164 ff.

4) Vgl. ebenda, S. 151 ff.

5) Vgl. ebenda, S. 164.

Kompromiß zwischen spezifischen Rollenvorschriften und intentionalem Sinn und zwischen den Rollenerwartungen aus verschiedenen Rollensektoren"¹⁾ zu ermöglichen.

Die Fragen, die sich auf dem Hintergrund dieser Untersuchung stellen, sind

- a) Wie hoch ist das Maß an Verfügbarkeit und wieviel Ich-Leistung kann entwickelt und mobilisiert werden, um den Ermessensspielraum so auszufüllen, daß die betriebliche Sozialarbeiterin eine Position im Betrieb im Sinne einer integrierten Funktion erwirbt ? Oder anders ausgedrückt, wie hoch ist die Geltungschance für diese Position "als die Größe des Ermessensspielraumes plus der in der Rolle vorfindlichen Fähigkeit, sich selbst zu definieren"²⁾?
- b) Welche Erwartungen können verdeutlicht, verändert oder geschaffen werden, um die Position für den einzelnen Sozialarbeiter mit ausreichender Sicherheitsvermittlung im Interaktionsfeld Betrieb auszustatten ?

Nach Dreitzel kommt es in der soziologischen Erkenntnis darauf an: "Die Dialektik von Möglichkeit und Wirklichkeit, von Freiheit und Determination im sozialen Handeln dadurch zu erfassen, daß sie die Wirklichkeit, insbesondere die determinierende Wirklichkeit, die das Handeln bestimmt, möglichst genau erforscht"³⁾. "Freiheit und Möglichkeit des Handelns lassen sich erst bestimmen durch ihre Grenzen"⁴⁾. Die Frage, die auf dem Hintergrund der Untersuchungsergebnisse zu stellen ist, lautet somit:

1) Vgl. ebenda, S. 393/394.

2) Claessens, a. a. O., S. 59.

3) Dreitzel, Sozialer Wandel, a. a. O., S. 456.

4) Dreitzel, ebenda, S. 448.

Wieviel autonome Position ist möglich und wieviel heteronome Sicherheitsvermittlung ist notwendig für die Sozialarbeiterin im Betrieb ?

3.1. Die Position der Sozialarbeiterin von den Erwartungen der Menschen im Betrieb her
- Das Fremdbild -

Wie die Überlegungen zu den Funktionen der betrieblichen Sozialarbeiterin ergeben haben¹⁾, wird sie in den verschiedenen Sektoren des Betriebes - wie Belegschaft, Mittelschicht, Management, Betriebsrat - als Positionensegmenten - auf unterschiedliche Erwartungen stoßen. Diese sind nun zu untersuchen. Die Frage der sich daraus ergebenden Intrarollenkonflikte soll dabei nur angedeutet werden mit der Blickrichtung, inwieweit sie eine zusätzliche Positionsverunsicherung und damit Ambivalenz in den Einstellungen bedingen.

3.1.1. Die Erwartungen der Geschäftsleitung als Anstellungsträger

"Bei der Einstellung einer betrieblichen Sozialarbeiterin sollte die Direktion ihr einen deutlich umschriebenen Auftrag erteilen, worin die Grenzen ihrer Befugnisse festgelegt sind und worin die Methode ihres Wirkens dargelegt ist. Anhand dieses Auftrages soll dann allen Vorgesetzten - von oben bis unten - und der gesamten Belegschaft erklärt werden, was die Aufgabe der betrieblichen Sozialarbeiterin und wie ihre Wirkungsweise ist. Vor allem muß betont werden, daß die Funktion der betrieblichen Sozialarbeiterin vertraulich ist und daß sie wohl Rat erteilt, aber mit dem Ziel, den Betrieb so weit wie

1) Siehe oben, S. 72 ff.

möglich zu stimulieren, selbst Lösungen zu finden¹⁾).

Liest man diese Erläuterungen zur Einführung der Sozialarbeiterin in den Betrieb, so erscheinen sie - zumindest im ersten Teil - als selbstverständlich. In der Praxis der BRD fehlt es aber - soweit in den erfragten Betrieben und durch zusätzliche Schreiben an Betriebe zu ermitteln war - fast völlig an den Voraussetzungen für eine solche Einführung im Betrieb durch die Geschäftsführung. Nur sehr vereinzelt besteht ein klares Konzept für betriebliche Sozialarbeit und ihre Integration in die Personal- und Sozialleitung des Betriebes. Sicherlich ist das nur zu einem geringen Teil den Wirtschaftsunternehmen vorzuwerfen - aber es gilt, dies Defizit an konstruktiven und die Position stützenden Erwartungen festzustellen und auch die allgemeine Ambivalenz der Einstellungen zur Sozialarbeit im Wirtschaftsbereich.

Entweder wird noch Betreuung²⁾ betont oder es entsteht der Eindruck, daß die Werksfürsorge dem Image des Unternehmens dienen soll.

1) Noordanus, a. a. O., S. 56.

2) Im April 1969 erschien im Nachrichtendienst eine ganzseitige Stellenanzeige, die durchaus im Stil moderner Industriewerbung aufgemacht war - sie begann mit großen Lettern: "Ihre Zukunft in der BASF "

Als fachliches Angebot reichte sie dann aber über "familienfürsorgerische Betreuung" nicht hinaus, "Trotz der anhaltenden Expansion denken wir nicht nur an Produktionsziffern, Verkaufspläne oder an die Verwirklichung beabsichtigter Forschungsprogramme. Wir legen auch besonderen Wert auf die Betreuung unserer Mitarbeiter".

Mit dieser Formulierung ist zwar nichts darüber gesagt, ob das Angebot nur so formuliert ist, um eine möglichst große Zahl potentieller Bewerber anzusprechen und ob die praktische Arbeit "in einem jungen aufgeschlossenen Team" nicht doch Ansätze bieten wird, die über Betreuung hinausgehen; es wäre zu überprüfen.

Da, wo sich die Leitung um moderne Sozialarbeit im Betrieb bemüht, tauchen vielfach auch Bedenken auf, ob die Sozialarbeiterin durch ihre Ausbildung und berufliche Prägung als "Fürsorgerin" den Anforderungen des modernen Industriebetriebes entsprechen könne ¹⁾.

Bei all diesen Erwartungen handelt es sich aber weitgehend um Stereotype, die die nur zögernde Entwicklung moderner Sozialarbeit überlagern - und durch meine Erfahrungen mit der Konzipierung und dem Auftreten besonders der jüngeren Sozialarbeiterinnen nicht bestätigt werden konnten.

Eine Sozialarbeiterin war in einem Zweigbetrieb eines Großunternehmens in der Zeitfolge die dritte Werksfürsorgerin, als sie die Stelle antrat. Auf ihre Frage, was die Betriebsleitung von ihr als Aufgabe erwarte, bekam sie zur Antwort, es sei völlig ihr überlassen, was sie aus der Stelle mache. Ihre beiden Vorgängerinnen hatten also keine "Erwartungen" zu schaffen vermocht. Hier stoßen die Sozialarbeiterinnen im allgemeinen anscheinend auf ein Vakuum. Da, wo in mittleren Familienunternehmen mit sozialer Tradition bei dem Chef zwar Vorstellungen bestehen, sind diese jedoch meist zu traditionell geprägt, um Sozialarbeit im oben konzipierten Sinn zu begünstigen. Für die einzelne Sozialarbeiterin ist es nun aber schwer möglich, allein von sich aus bei der Geschäftsführung

1) Eines der wenigen Unternehmen, das sich um gezielte und integrierte Sozialberatung bemüht und eigene Richtlinien entworfen hat, schreibt an die Verfasserin als Antwort auf ein Schreiben, das nach Aufgaben und Erwartungen an die Sozialarbeiterin fragte, daß es keineswegs nur staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen einstelle. "Diese sind oft entweder zu 'beamtet' oder zu 'verjungfert'. Wir meinen damit den Knoten und den nicht ganz bis zu den Knöcheln reichenden Rock, auch noch den 'Madonnenblick'."

In den Richtlinien wird allerdings ausdrücklich betont, daß es Aufgabe der Werksleitung und der Personal- und Sozialleitung ist, der Sozialberaterin bei Einstellung die erforderliche Autorität und Arbeitsbasis zu verschaffen.

ein Bild ihrer betrieblichen Funktion zu prägen. Es ist daher nach ihrer möglichen Ab- und Unterstützung im Sozialteam zu fragen.

3.1.2. Die Beurteilung durch das Sozialteam

Wie schon berichtet¹⁾, wurden in 8 der 14 Betriebe, die eine Sozialarbeiterin beschäftigten, Zusatzinterviews mit dem Personal- bzw. Sozialleiter geführt²⁾. Fünf Sozialarbeiterinnen hatten schon im voraus einen Termin mit den betreffenden Herren - in einem Fall einer Dame als Leiterin der Sozialabteilung - vereinbart, ehe sie von dem Wunsch nach einem Gespräch wußten. Das deutete auf gute Zusammenarbeit und Aufgeschlossenheit für die Aufgaben der Sozialarbeiterin. Die Personalabteilung erwies sich - unabhängig davon, ob die Sozialarbeiterin ihr direkt angehörte - als die für die Position im Betrieb wichtigste Stelle. Die Beurteilung durch die Personalleiter fiel - wenn auch bei unterschiedlicher Akzentuierung der als wesentlich erachteten Aufgaben - durchaus positiv aus. Meist wurde die Neutralität der Stellung der Sozialarbeiterin in der Betriebs-hierarchie als bedeutsam für ihre beratende und vermittelnde Funktion erachtet. Vielfach wurde betont, wie wichtig die Rolle einer Frau in der männlich bestimmten Führung im Betrieb sei - nicht nur direkt für die Personalleitung, sondern auch für die mittleren und unteren Führungskräfte.

Die Sozialarbeiterinnen selbst übernahmen die weibliche Rolle in den männlichen Führungsstäben überwiegend mit großer Selbstverständlichkeit. Ihre "Sonderstellung" ermöglichte ihnen offensichtlich einen neutralen Raum außerhalb des Konkurrenz- und Auf-

1) Siehe oben, S. 59 ff.

2) Fragebogentext, siehe Anlage 4, S. 228 .

stiegsstrebens im Betrieb, wodurch sie ihre Rolle als Frau weder zu kaschieren noch übermäßig zu betonen brauchten - sondern vielmehr als spezifisch weibliche Berufsrolle wirken lassen konnten. Doch lag in der Akzentuierung der weiblichen Rolle als Sonderrolle wohl andererseits ein Hemmnis für die vollgültige Aufnahme der Frau als Fachautorität in den Teamverband - ganz abgesehen davon, daß Teamarbeit in hierarchisch geprägten Strukturen grundsätzlich schwer durchzusetzen ist. Bei aller Anerkennung der für den Betrieb positiven Leistung und Funktion der Sozialarbeit - auch ihres ökonomischen Effektes - war ihre Integration in den Betrieb als zweckrationalem Gebilde nicht besonders deutlich ausgewiesen. Es wurde schon auf die Seltenheit von offiziellen und regelmäßigen Dienstbesprechungen im Sozialteam und der Hinzuziehung der Sozialarbeiterin zu allgemeinen Lage- und Planungsbesprechungen hingewiesen¹⁾. Dort, wo die Sozialarbeiterin als Teammitglied anerkannt war, wurde dann allerdings von der Personalleitung hervorgehoben, daß eine der wichtigsten Funktionen der Sozialarbeiterin die Beratung auch der Geschäftsführung sei bei allen Problemen und Spannungen, die durch die notwendig enge menschliche Zusammenarbeit im Betriebsraum entstehen. Hier wurde deutlich, daß durch die Anerkennung im Sozialteam die Position der Sozialarbeiterin im Betrieb im ganzen zu klären und zu verbessern war.

Im allgemeinen bestanden infolge der engen Zusammenarbeit in der Personalabteilung zwar deutlichere Erwartungen an die Sozialarbeiterin als beim Management - doch schienen deren Leistungen für die Position im Betrieb im ganzen noch gering.

Es wurde schon darauf hingewiesen, daß es an Material fehlte, um Aussagen über die Vorstellungen, Erwartungen der Betriebsärzte²⁾,

1) Siehe oben, S. 59 .

2) Es wurde nur ein Interview durchgeführt, vgl. Anlage 5, unten, S. 230 .

Betriebspsychologen und Betriebssoziologen zu machen.

In den Fällen, wo eine direkte und enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt bestand, handelte es sich überwiegend um teilzeitbeschäftigte Vertragsärzte, die selbst keine feste Position im Betrieb hatten und daher auf gute Vorarbeit der Sozialarbeiterin für die Sprechstunde etc. angewiesen waren. Eine Stützung deren Position war daher kaum zu erwarten, wohl persönliche Anerkennung.

3.1.3. Die Beurteilung durch den Betriebsratsvorsitzenden

Auch mit Betriebsratsvorsitzenden wurden 8 Interviews durchgeführt¹⁾. Nur in einem Fall war das Verhältnis spannungsreich, und zwar in einem mittleren Familienunternehmen, in dem es weder dem Betriebsratsvorsitzenden noch der Werksfürsorgerin gelungen war, eine unabhängige eigene Position durchzusetzen.

Der Betriebsratsvorsitzende wirkte äußerst unsicher. Die Werksfürsorgerin war eine der wenigen, die in der BRD das Schweigebot betonte, - aber sie war die einzige, bei der mit der Wahrung der Vertrauensfunktion nicht alles in Ordnung zu sein schien. Der Personalleiter gab an, die Werksfürsorgerin diene dem Image des Unternehmens.

In den übrigen Betrieben war anscheinend, - wenn auch mit mehr oder weniger Schwierigkeiten - eine sachliche Zusammenarbeit und gegenseitige Respektierung erreicht. Der Betriebsrat sah eine Hauptaufgabe meist auf dem arbeitsrechtlichen Gebiet. Erstaunlich war, daß der Betriebsratsvorsitzende mehrfach die immaterielle Hilfe durch die Betriebsfürsorgerin betonte, obwohl der Betriebsrat in der BRD aus Gründen der steuerlichen Absetzbarkeit grundsätzlich bei materieller Hilfgewährung der Betriebe eingeschaltet wird.

1) Vgl. Fragebogen IV, Anlage 6, S. 231 .

3.1.4. Die Erwartungen der Belegschaft an die betriebliche Sozialarbeiterin - Ambivalenz der Einstellungen

Wie schon erwähnt, fehlte leider die Möglichkeit, die mittlere und untere Linienorganisation, d.h. sowohl die Belegschaft wie deren direkte Vorgesetzte zu befragen. Auch liegt kein Material vor, das direkte Aufschlüsse zu den hier gestellten Fragen liefert. Es konnten daher nur sekundäre Interpretationen anderer Untersuchungen unter dem Gesichtspunkt der Erwartungen und Vorstellungen der Arbeitnehmer von betrieblicher Sozialarbeit versucht werden. Hier soll nur ein Beispiel aus den zahlreichen Untersuchungen und Veröffentlichungen zu den freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen herangezogen werden, ohne die Diskussion um diese betrieblichen Leistungen aufzugreifen.¹⁾

Neulohs Untersuchung²⁾, die die Verlagerung von der außerbetrieblichen zur innerbetrieblichen Leistung allgemein bestätigt, zeigt, daß die Arbeitnehmer ein ambivalentes Verhältnis zur betrieblichen Sozialarbeit haben. Sowohl in der Rangfolge der Wertschätzung zusätzlicher betrieblicher Leistungen³⁾ als auch bei der Nennung von Leistungen in der Verzichtsskala⁴⁾ rangiert die Betriebsfürsorge an 2. Stelle, während soziale Sicherheit bei der Wertschätzung an erster und in der Verzichtsskala an 11., als letzter Stelle, rangiert. Das deutet darauf hin, daß die Betriebsfürsorge als Leistung weitgehend bekannt und ins Bewußtsein der Arbeitnehmer eingedrungen ist als

1) Warum in unserem Zusammenhang die Diskussion der betrieblichen Sozialarbeit in Verbindung mit der um die freiwilligen Sozialleistungen nicht für fruchtbar erachtet wird, vgl. oben, S. 79 ff.

2) Otto Neuloh, Erich Werner und Bruno Thiele: Erscheinungsformen sozialer Umverteilung im Rahmen freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen, Vorläufiger Bericht über einige Untersuchungen, o. J.

3) Neuloh, a. a. O., S. 64.

4) Neuloh, a. a. O., S. 91.

betriebliche Leistung, daß aber infolge der Zuordnung zu den karitativen Leistungen Vorbehalte auftauchen, sobald über den persönlich erbrachten Nutzen nachgedacht wird.

Setzt man die Nennung durch die Belegschaft, bei der die Betriebsfürsorge den 3. Platz unter den 5 wichtigsten Leistungen einnimmt, ¹⁾ ins Verhältnis zu den absoluten Ausgaben, wobei die Ausgaben für Betriebsfürsorge den 9. Platz ²⁾ einnehmen, so ergibt sich, daß die Ausgaben in DM gering sind im Verhältnis zu der Einschätzung bei der Belegschaft. Es besteht also die Möglichkeit, mit "nichtkostenden" Sozialleistungen ins Bewußtsein der Arbeitnehmer einzudringen, ohne daß schon die Unterscheidung von kostender und nichtkostender Sozialleistung als bewußt vorausgesetzt werden kann.

Doch wird auch deutlich, wie wichtig es ist, sich zu bemühen, der Belegschaft ein aktuelles Konzept betrieblicher Sozialarbeit zu vermitteln und alles zu unterlassen, was den Eindruck von Wohltätigkeit entstehen lassen oder verfestigen kann. In Holland wurden Bemühungen in dieser Richtung sehr betont ³⁾, wobei ich nicht zu sonderieren vermochte, wieweit dieses gezielte, bewußte Bemühen aus reflektierter Praxiserfahrung oder aus berufspolitischen Legitimierungsstreben erwuchs. Die Betonung deutete auf die Notwendigkeit der Prägung und Umformung von Erwartungen auch in Holland hin - jedoch ebenfalls darauf, daß dort Schritte zur Klärung der Position von einzelnen Sozialarbeiterinnen intern im Betrieb und in Kooperation mit draußen unternommen werden. Auch in Holland werden im Betrieb noch nicht allgemein und einheitlich die Erwartungen vorgefunden, die der Sozialarbeiterin eine Position ermöglichen. Doch die Erfahrungen zeigen, daß die Bemühungen zur Klärung der Funktion und zur Durchsetzung der Position führen können, das soll uns später im Hinblick auf die BRD noch beschäftigen ⁴⁾.

1) Neuloh, a. a. O., S. 47 a.

2) Ebenda.

3) Siehe oben, S. 103 und 105.

4) Siehe unten, S. 154 ff. und S. 201 ff.

Nachdem versucht wurde, den offensichtlichen Mangel an Erwartungen, die als Sicherheitsvermittlung an die Position der Sozialarbeiterin im Betrieb gelten könnten, zu zeigen, ist nun zunächst nach den Erwartungen der Gesellschaft im allgemeinen und ihrer möglichen Leistung für die Sozialarbeiterin zu fragen.

3.2. Die Position der betrieblichen Sozialarbeiterin von den Erwartungen der Gesellschaft her und eventuelle Hilfestellungen durch diese

3.2.1. Die Suche nach möglichen Hilfen für die Position der Sozialarbeiterin im Betrieb

Im ersten Teil ist schon ausführlich beschrieben¹⁾, daß die Suche nach konstruktiven Beiträgen für die betriebliche Sozialarbeiterin seitens der Institutionen, die Bezug zu ihr haben können, nicht eben erfolgreich war. Dabei war schwer zu ermitteln, ob dies am allgemeinen Desinteresse lag oder an der Scheu, die Probleme offen aufzugreifen.

3.2.1.1. Zusatzbefragung der Höheren Fachschulen für Sozialarbeit

Es wurde schon berichtet,²⁾ daß nur 24 der 46 Sozialschulen auf das Schreiben der Sozialforschungsstelle in Dortmund³⁾ überhaupt geant-

1) Es sei verwiesen auf die Ausführungen oben, S. 66 ff, die hier teilweise unter dem Aspekt der Leistung von speziellen Beiträgen für die Position der Sozialarbeiterin ergänzt werden sollen.

2) Siehe oben, S. 68.

3) Text des Schreibens, siehe Anlage 7, S. 232.

wortet haben, obwohl doch zumindest bei den Ausbildungsstätten ein Problembewußtsein vorauszusetzen wäre. Die niedrige Antwortquote kann ihren Grund sowohl in einem Ausweichen vor einer Stellungnahme zu spezifischen Problemen betrieblicher Sozialarbeit als auch in allgemeinen Vorbehalten gegenüber der Sozialarbeitsforschung von seiten der Soziologie haben¹⁾.

Soweit die Sozialschulen antworteten, hielten sie zwar überwiegend den Betrieb für ein wichtiges Berufsfeld²⁾ und betonten, daß sich die Motivationen von der Betreuung zur Beratung verschoben haben. Doch wurde in den Schulen nur zu einem geringen Teil die Vorbereitung gezielt und speziell für dieses Berufsfeld und in Auseinandersetzung mit den Realitäten der Praxis betrieben. Meist wurde vermerkt, daß die Absolventen in der Praxis durch herkömmliche Arbeitsweisen belastet würden. Die Sozialschulen hatten zum Teil auf das Schreiben der Sozialforschungsstelle hin Kontakte mit Absolventen ihrer Schule, die in der Praxis betrieblicher Arbeit standen, aufgenommen. Eine Sozialschule gab an, daß zu ihrem Erstaunen die als kritisch bekannten Absolventen der Schule die betriebliche Sozialarbeit ausnahmslos von ihrer Erfahrung und von ihrer Sicht aus bejahten. Eine Sozialschule fügte eine Stellungnahme einer Sozialarbeiterin bei, die im Betrieb ein Pionierfeld für moderne Sozialarbeit sah und die Wichtigkeit betonte, im Betrieb und darüber hinaus in der Gesellschaft ein "richtiges" Bild der Arbeit zu entwerfen und durchzusetzen. Sie hielt die Ausbildung speziell für die Anforderungen des Betriebes nicht für ausreichend.

-
- 1) Vgl. Joachim Matthes (III): Soziale Stereotype in der Theorie der Fürsorge, in: Soziale Welt, J. 13, 1962, Heft 3/4, S. 153. Matthes weist in seinem Aufsatz die Divergenz auf, die zwischen dem Selbstverständnis in bezug auf den Wissenschaftsbegriff bei den Organisationen der Fürsorge und dem der Soziologie - insbesondere in ihrem Theorieverständnis - besteht.
 - 2) Nur zwei Sozialschulen lehnten im Rahmen ihrer Ausbildungsrichtung betriebliche Sozialarbeit unter den heutigen Bedingungen ausdrücklich ab.

Auf die Frage, wie die Schulen für das Berufsfeld Betrieb vorbereiten, wurde meist auf die Fächer Sozialkunde, Sozialgesetzgebung und Soziologie - insbesondere Betriebssoziologie - sowie auf die Methoden in ihrer besonderen Bedeutung für die betriebliche Sozialarbeit verwiesen. Auch wurden Probleme der psychisch Kranken betont und im Zusammenhang damit sozialdiagnostische und sozialtherapeutische Kenntnisse für wichtig erachtet.

In den 10 Schulen, die positives Interesse bekundeten, bestanden Arbeitskreise zum Komplex betrieblicher Sozialarbeit. Zum Teil wurde bedauert, daß in dem geographischen Raum der Schule wenige Betriebe eine Sozialarbeiterin beschäftigten und somit wenig Verbindung zur Praxis bestand. Für das entsprechende Praktikum in der Ausbildung wurde vereinzelt ein Industriepraktikum im Betrieb selbst dem in der Institution betriebliche Sozialarbeit vorgezogen.

Ein Hemmnis für ein besonderes Gewicht der betrieblichen Sozialarbeit im Rahmen der Ausbildung ist vielleicht darin zu sehen, daß nach der Ansicht vieler Betriebe und Schulen die betriebliche Sozialarbeiterin nicht zu jung sein soll, also eine Berufstätigkeit im Betrieb direkt im Anschluß an die Ausbildung nicht als förderlich erachtet wird. Die Antwortschreiben vermitteln im ganzen eine Vielzahl von Gedanken zur betrieblichen Sozialarbeit - doch selten den Eindruck, daß die Sozialschulen sich ihrerseits aktiv einsetzen für die Ausprägung "moderner" Sozialarbeit im Betrieb oder für die Prägung von Erwartungen, die eine solche Arbeit im Betrieb und in der Gesellschaft Rückhalt finden lassen. Eher entsteht der umgekehrte Eindruck, daß von der Praxis her Beiträge zur Ausprägung der Erwartungen seitens der Schulen geliefert werden.

In den überwiegenden Fällen scheinen die Schulen keine gezielten sicherheitsvermittelnden Beiträge für die Arbeit der einzelnen Sozialarbeiterin im Betrieb anzubieten und somit auch keine Hilfen

bei der individuellen Ausgestaltung des "Ermessensspielraumes" im Praxisfeld.

Arbeitsgemeinschaften in Verbindung mit der Praxis und als Orientierungshilfe für diese - die sich um Klärung und Durchsetzung betrieblicher Sozialarbeit bemühen - bilden die Ausnahme. Sie bestehen in Schwerpunktbereichen wie Hamburg, Berlin, Bochum und München¹⁾.

In Holland werden die Probleme in den Socialen Academien offener aufgegriffen, deutlicher formuliert und mit anderen Instanzen der Sozialarbeit und Wirtschaft gemeinsam diskutiert mit dem Ziel, die Position und Funktion betrieblicher Sozialarbeit zu klären und Hilfen im konkreten Fall zu vermitteln²⁾. Durch die Spezialisierung im Laufe der Ausbildung auf bedrijfs maatschappelijk werk besteht eine intensivere Verbindung zur Praxis. Auch hat - wie schon berichtet³⁾ - die Einführung der Kurse für Personalleitung an den Socialen Academien zur grundsätzlichen Klärung der Lage und der Probleme von Sozialarbeit im Betrieb beigetragen. Es wurde bereits betont, daß Gremien, denen Vertreter der sozialen Akademien, der Verbände der Wirtschaft und Sozialarbeit und der Praxis aus personeels beleid und bedrijfs maatschappelijk werk angehören, die Probleme diskutieren, zu klären versuchen und gemeinsam Rapporte herausgeben. All dieses bedeutet sicherlich eine wesentliche Orientierungshilfe und Sicherheitsleistung an dem einzelnen Sozialarbeiter im Praxisfeld.

In der BRD taucht dagegen betriebliche Sozialarbeit kaum in der fach-internen und noch weniger in der interdisziplinären Diskussion auf.

1) Kenntnis von ihnen erhielt die Verfasserin fast nur indirekt; auch sind die Schulen nicht in allen Fällen Initiator dieser Arbeitsgruppen. Lenore Riedrich berichtet im April 1969 in dem Aufsatz: Methodische Grundsätze für die Sozialarbeit im Betrieb, in: Der Sozialarbeiter, Heft 2, 1969, S. 11 ff, daß die "Anregung zu den Ausführungen aus dem Kreis der Betriebsfürsorgerinnen im Verlaufe der regionalen Arbeitsgespräche kamen".

2) Siehe oben, S. 65 .

3) Siehe oben, S. 83 ff.

3. 2. 1. 2. Die Einstellung der Interessenverbände, Vereine und der Berufsorganisationen

Hier sei ausdrücklich auf die Ausführungen im ersten Teil der Arbeit verwiesen¹⁾. Zu dem, was dort berichtet wurde über das vergebliche Bemühen, Aktivitäten der Organisationen der Sozialarbeit oder der Wirtschaft zu vermitteln, ist hier kaum etwas hinzuzufügen. Man stößt auch hier selten auf klare und klärende Erwartungen an betriebliche Sozialarbeit. Soweit in Aufsätzen von seiten der Verbände zu den Problemen Beiträge geliefert werden und Stellung genommen wird, ist das in den folgenden Punkt dieser Untersuchung einbezogen.

Beim Deutschen Berufsverband scheint zumindest ein latentes aktuelles Interesse an betrieblicher Sozialarbeit zu bestehen. Er hat eine Fachgruppe Werksfürsorge und setzt sich mit seinen Richtlinien und Vergütungsempfehlungen²⁾ berufspolitisch für die betriebliche Sozialarbeit ein.

1963 und 1965 wird im "Sozialarbeiter" - dem Mitteilungsblatt des Berufsverbandes - von Referaten der Schweizer Personalbearbeiterin Heda Fredenhagen auf Tagungen der Fachgruppe Werksfürsorge in Stuttgart im Mai 1963 bzw. Frankfurt im Februar 1965 berichtet³⁾.

1) Siehe oben, S. 69 ff.

2) Siehe unten, Anlage 3, S. 227 .

3) Heda Fredenhagen: (1) Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Sozialarbeit - Blick in die Situation verschiedener Länder, in: Der Sozialarbeiter, Heft 5/6, 1963, S. 29 .

(2) Möglichkeiten der Verwirklichung moderner Sozialarbeit im Betrieb in: Der Sozialarbeiter, Heft 3, 1965, S. 18. Auf dieser Fachtagung wurden besonders Gastarbeiterprobleme behandelt.

3.2.1.3. Betriebliche Sozialarbeit in Fachliteratur, Wissenschaft und Forschung

Im Zuge des Ausbaus der Werksfürsorge im wirtschaftlichen Wiederaufbau nach 1948 und veranlaßt durch die bald darauf einsetzende Kritik an den herkömmlichen Formen der Werksfürsorge und die daraus resultierende Konzipierung der Sozialberatung ist in den 50er Jahren eine Fülle von Aufsätzen zur Werksfürsorge und Sozialberatung in den Fachzeitschriften der Fürsorge erschienen. Doch ist die Diskussion in den 60er Jahren kaum fortgeführt.

In der Zeitschrift *Soziale Arbeit* - herausgegeben vom Deutschen Zentralinstitut für soziale Fragen in Berlin - erscheint monatlich eine Bibliographie: Betriebspolitik und Betriebsfürsorge der Erscheinungen in deutschsprachigen Zeitschriften und Büchern. In den Jahrgängen 1962-1968 sind in dieser Rubrik nur 11 Beiträge - teils kurze Notizen - speziell zur Betriebsfürsorge aufgeführt. Davon sind 6 Beiträge in der Zeitschrift *Soziale Arbeit* selbst erschienen. Die Themenkreise Personalführung, Mitbestimmung und Automation sind in der Registrierung der Beiträge in dieser Rubrik besonders häufig in den entsprechenden Jahrgängen.

Im Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge in Frankfurt/Main sind laut Gesamtregister¹⁾ von 1946 bis 1967 insgesamt 15 Aufsätze, Berichte und Notizen zu dem Themenkreis betriebliche Sozialarbeit erschienen. Diese Zahl enthält Berichte über die Arbeit in Betrieben in Frankreich, in den USA (wo es Werksfürsorge in unserem Sinne nicht gibt), aus Schweizer Sicht und - als zeitlich letzten Beitrag zu dem

1) Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (HG): Gesamtregister des Nachrichtendienstes der Jahrgänge 1946 bis 1967, Stichworte: Betriebliche Sozialarbeit, Betriebsfürsorge, Werksfürsorge, Werksfürsorgerinnen.

Thema - 1960 einen Bericht über die Internationalen Seminare der UNO über betriebliche Sozialarbeit.¹⁾

In dem Gesamtregister wird unter dem Stichwort "Ausschüsse und Arbeitskreise des Deutschen Vereins" der Fachausschuß Werksfürsorge - der nur einmal 1960 mit der Themenstellung betriebliche Sozialpolitik und soziale Betriebspolitik tagte - gar nicht aufgeführt.

Die Arbeitsgemeinschaft für soziale Betriebsgestaltung - ASB - in Heidelberg gab als Beilage zu ihrer Zeitschrift Mensch und Arbeit einen Sonderdienst für Werksfürsorge heraus, dessen Erscheinen 1966 eingestellt ist. In der oben angeführten Bibliographie sind von 1962 bis 1968 keine Beiträge zur Werksfürsorge in Mensch und Arbeit aufgeführt.

Als Autoren, die in den 60er Jahren in der BRD die Diskussion fortzuführen und die Neuorientierung zu fördern versuchen, sind Lenore Riedrich²⁾ und Irmgard Berghaus³⁾ zu nennen.

Frau Riedrich ist Vorsitzende der Fachgruppe Werksfürsorge beim Deutschen Berufsverband für Sozialarbeiter und Leiterin der Abteilung Betriebsfürsorge in der Sozialpolitischen Abteilung der Zentrale der Firma Siemens in München. Sie ist z. Z. bemüht, die Betriebsfürsorgerinnen, die im Verband organisiert sind, zu erfassen. Sie hat vielfache Kontakte zur und von daher Einfluß auf die betriebliche Sozialarbeit. Frau Dr. Berghaus wirkt in der Ar-

-
- 2) Lenore Riedrich, (1) Gedanken zum Thema Betriebsfürsorge, in: Soziale Arbeit, J. 11, 1962, Heft 11, S. 499 ff.
(2) Gruppengespräche mit Jugendlichen im Betrieb, a. a. O.
(3) Bericht über den Sozialarbeitertag vom 5. bis 8. 6. 1966 in Husum und die Fachgruppe Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und betriebliche Sozialarbeit, in: Soziale Arbeit, J. 15, 1966, Heft 9, S. 394.
(4) Sozialpädagogische Probleme der Frauenarbeit in der Industrie, in: Soziale Arbeit, J. 16, 1967, Heft 4, S. 150.
(5) Methodische Grundsätze für die Sozialarbeit im Betrieb, a. a. O.
- 3) Irmgard Berghaus, Betriebsfürsorge heute, a. a. O.
- 1) Siehe unten, S. 169 ff.

beitsgemeinschaft für Soziale Betriebsgestaltung - ASB - in Heidelberg mit und ist Leiterin einer Sozialschule in München. Auf ihren Aufsatz wurde in der Praxis und von einzelnen Sozialschulen verwiesen.

Beide bemühen sich um Klärung, Konzipierung und Durchsetzung zeitgemäßer Sozialarbeit im Betrieb.

Hier sei noch auf die Rapporte der European Seminars on Personnel Social Work der International Federation of Social Workers, die in Verbindung mit den Vereinten Nationen 1957 in Zürich, 1959 in Dortmund und 1960 in Brüssel stattfanden, besonders hingewiesen. Vor allem der Dortmunder Rapport über Funktion und Arbeitsmethoden des betrieblichen Sozialarbeiters in seiner deutschen Übersetzung vermag einen nachhaltigen Einfluß auszuüben.

Auf dem Sozialarbeitertag vom 12. - 14. Mai 1969 in Garmisch-Partenkirchen wurde in der Fachgruppe Werksfürsorge konstatiert, daß der Dortmunder Rapport von 1959 noch heute als maßgeblich für die betriebliche Sozialarbeit gelten könne. Er sei hier daher unter Einbeziehung des Berichtes über das European Seminar 1960 in Brüssel erläutert.

Der Dortmunder Rapport gliedert die Funktion betrieblicher Sozialarbeit wie folgt:

- " A. Grundprinzipien
- B. Aufgabenbereiche
 - bezogen auf die innerbetriebliche Situation
 - bezogen auf die außerbetriebliche Situation des einzelnen
- C. Arbeitsmethoden
- D. Stellung im Betrieb
- E. Grenzen und Zusammenarbeit¹⁾"

1) Dortmunder Rapport, a. a. O., S. 4.

"Zu A.) Betriebliche Sozialarbeit gehört zur allgemeinen Sozialarbeit und muß dementsprechend mit deren Zielen und Prinzipien übereinstimmen. Betriebliche Sozialarbeit wird jedoch grundsätzlich dadurch begrenzt, daß sie bei der Lösung von Problemen Hilfe leistet, die mit der Arbeitssituation verbunden sind. Diese Probleme können

- 1.) durch die Arbeitsumgebung verursacht sein und darin auftreten,
- 2.) ungünstige Auswirkungen auf die Arbeitssituation haben, obwohl sie nicht durch diese verursacht sind,
- 3.) aus generellen Regelungen in der Industrie erwachsen, deren Auswirkungen das Leben des Arbeiters auch außerhalb des Betriebes berühren"¹⁾.

Sozialarbeit wurde auf der Arbeitstagung in Brüssel 1960 wie folgt definiert: "Social work is a systematic way of helping individuals and groups to adapt themselves to society and of co-operating towards better adaption of society to individual needs; the social worker works with the clients to envelop their inner resources and if necessary, mobilizes external resources in order to bring about changes in the environment".²⁾

Die dreifache Zielrichtung der Sozialarbeit im Betrieb, wie sie in den internationalen Seminaren herausgearbeitet wurde, ist bereits in der Einleitung dieser Arbeit bei der vorläufigen Definition der Aufgaben zitiert³⁾.

In den Rapporten wird betont, daß im Brennpunkt der Aktivitäten des Sozialarbeiters der einzelne und Gruppen im Betrieb stehen,

-
- 1) Dortmunder Rapport, a. a. O., S. 5.
 - 2) European Seminar, a. a. O., S. 48.
 - 3) Siehe oben, S. 27/28.

daß aber generell Gesetzgebung, Sozialpolitik, Sozialplanung und Forschung nicht außerhalb der Verantwortlichkeit und der gezielten Beeinflussung des Sozialarbeiters stehen sollen. Er wirkt in der Welt der Arbeit als Ganzes in ihrer Verknüpfung ökonomischer und sozialer Faktoren¹⁾.

Als grundsätzliche Bedingungen der Wirksamkeit des Sozialarbeiters im Betrieb werden hervorgehoben:

- 1.) Der Sozialarbeiter darf als Berater nicht mit formaler Autorität oder Kontrollfunktion ausgestattet sein.
- 2.) Er darf keinen direkten Einfluß auf das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers haben.
- 3.) Die Unternehmensleitung muß das Berufsgeheimnis und die freie Wahl der Arbeitsmethoden des Sozialarbeiters akzeptieren und garantieren²⁾.

Für die Vertrauensfunktion des Sozialarbeiters wird die Loyalität als notwendig betont, die er gegenüber jedem Betriebsangehörigen, gegenüber jeder Funktion und gegenüber den Zielen und der Politik des Betriebes hat. Auch hier wird das Berufsgeheimnis zur Vermeidung von Loyalitätskonflikten als wichtig erachtet³⁾.

Zu B.) Bei der Beschreibung der Aufgaben wird unterschieden

- a) zwischen eigentlichen und zusätzlichen Aufgaben
- b) zwischen innerbetrieblichen und außerbetrieblichen, die oft im Einzelfall nicht zu trennen sind.

1) European Seminar, a. a. O., S. 48 und Dortmunder Rapport, a. a. O., S. 5.

2) Vgl. European Seminar, a. a. O., S. 23 und Dortmunder Rapport, a. a. O., S. 11.

3) Vgl. Dortmunder Rapport, a. a. O., S. 11.

Es wird vermerkt, daß sich international langsam in den Unternehmen die Erkenntnis durchsetzt, daß die eigentlichen Aufgaben des Sozialarbeiters im Betrieb selbst liegen¹⁾. Das Gewicht der einzelnen Aufgaben hängt aber von der Sozialstruktur des einzelnen Betriebes, von der Sozialstruktur der betr. Gemeinde und dem Entwicklungsstand der sozialen Dienste in ihr ab²⁾.

Zu C.) Methodisches Arbeiten wird für den betrieblichen Sozialarbeiter als besonders wichtig erachtet.

"Methoden innerbetrieblicher Sozialarbeit sind:

- a) Methoden der allgemeinen Sozialarbeit (soziale Einzelhilfe, soziale Gruppenarbeit und Gemeinwesenarbeit), die bestehen aus:
 - Gesprächsführung
 - Diagnosstellung
 - Aufstellung eines Hilfsplanes
 - Ausführung der Hilfe
 - nachgehender Betreuung;
- b) non directive counseling (einer psychotherapeutischen nicht beeinflussenden Gesprächsführung zur Verminderung gefühlsmäßiger Spannungen);
- c) systematische Beobachtung;
- d) Erhebungen;
- e) Gebrauch der betrieblichen Struktur;
- f) Stimulieren der Verbindungen innerhalb der Betriebshierarchie (communications);
- g) Berichten (Rapportieren) auf dem Dienstweg;
- h) Hilfeleistung bei der Lösung von Gruppenproblemen;
- i) Förderung von team-work;

1) Vgl. European Seminar, a. a. O., S. 58.

2) Vgl. European Seminar, a. a. O., S. 53.

- j) Voraussehen und Vorbeugen von Problemen;
- k) Anregungen an die Unternehmensleitung, wie die Arbeit an die Arbeitnehmer anzupassen ist;
- l) Die Überweisung von Klienten an andere inner- und außerbetriebliche Stellen;
- m) Einführung der Sozialarbeit im Betrieb und Information über betriebliche Sozialarbeit;
- n) Behandlung von Fragen, die das Berufsgeheimnis berühren;
- o) Führen von Akten, täglichen Notizen und Statistiken über die soziale Arbeit;
- p) Dokumentation¹⁾.

Diese Methoden werden anschließend im einzelnen erläutert²⁾.

Zu D) Für die Stellung der Sozialarbeiterin innerhalb des Unternehmens wird die genaue Platzbestimmung in dessen Organisation für wichtig erachtet. Der Platz sollte eine Stabsstelle in der Personal- und Sozialleitung sein³⁾ und genau abgegrenzt werden in seinen Kompetenzen.

In dem Rapport der Brüsseler Arbeitstagung wird allerdings darauf hingewiesen, daß die Stabsposition innerhalb der Personalabteilung nur eine Interimslösung sein könne; die konsequente Weiterentwicklung der betrieblichen Sozialarbeit im Sinne "unabhängiger" Beratung nach den Grundsätzen der casework-Methoden - wie sie der Dortmunder Rapport vertritt - verlange auf die Dauer eine wirklich

1) Dortmunder Rapport, a. a. O., S. 17/18.

2) Dortmunder Rapport, a. a. O., S. 18/22.

3) Dortmunder Rapport, a. a. O., S. 22/23.

unabhängige Position, u. d. h. außerhalb des Unternehmens¹⁾. Diese Tendenz, die parallel mit der Professionalisierung der Sozialarbeit läuft, wurde in Holland auch damit begründet, daß Sozialarbeit in dem oben entwickelten Sinne auf die Dauer nicht von einer Person allein in einem Unternehmen vertreten werden könne; sondern nur in Verbindung mit anderen Sozialarbeitern mit Supervisoren und spezialisierten Fachkräften von Zentren, d. h. Praxen aus.

Für die BRD erscheint aber die "Interimslösung" das nächstliegende Ziel. Der Rapport von Brüssel sieht neben dieser Entwicklungstendenz zur unabhängigen methodischen Beratung - die der Dortmunder Rapport als betriebliche Sozialarbeit herausstellt und die auch diese Untersuchung aufzuzeigen versuchte - noch zwei weitere Entwicklungsmöglichkeiten für den Einsatz von Sozialarbeitern im Betrieb: 1. direkt in der Personalleitung, 2. im unmittelbaren Bezug zu den sozialen Aufgaben und Belangen des Betriebsrates²⁾. Die erste Möglichkeit wird in der BRD z. T. von männlichen Sozialarbeitern aufgegriffen³⁾. In Holland hat diese Tendenz zu einer speziellen Ausbildung für Personalleitung an den Socialen Academien und zur klaren Abgrenzung von Personalleitung und betrieblicher Sozialarbeit geführt⁴⁾. Auf die Zusammenarbeit und Kompetenzabgrenzung zwischen betrieblichem Sozialarbeiter und Betriebsrat wurde oben eingegangen⁵⁾.

1) Vgl. European Seminar, a. a. O., S. 75 ff.

2) Vgl. European Seminar, a. a. O., S. 77/78.

3) Es sei hier angemerkt, daß die Sozialschule Bochum 21 männliche Absolventen in die Industrie - speziell in die Personalleitung der Schwerindustrie - vermittelt hat.

4) Siehe oben, S. 83 ff.

5) Siehe oben, S. 94 ff.

Zu E.) Der Dortmunder Rapport schließt mit Hinweisen auf praktische Möglichkeiten der Zusammenarbeit im Betrieb und auf die Grenzen, die der Sozialarbeit im Betrieb gesetzt werden können¹⁾. Als Anhang folgen Anregungen zur Ausbildung, die im Brüsseler Rapport durch Überlegungen zur Fortbildung ergänzt werden²⁾.

Auf den Dortmunder Rapport wurde hier so ausführlich eingegangen, weil seine Intentionen im wesentlichen mit den in dieser Untersuchung als wichtig erachteten Gesichtspunkten übereinstimmen. Er könnte m. E. eine Art vorläufige Richtschnur für die Entwicklung betrieblicher Sozialarbeit in der BRD abgeben.

Die Erfahrungen in Holland bestätigen das. Dort haben - wie aus vielfachen Hinweisen aus der Praxis und Literatur abzulesen ist - die Rapporte der internationalen Studienkreise Theorie, Praxis und Ausbildung von bedrijfs maatschappelijk werk stark beeinflußt und in den Bemühungen koordiniert. Es sei daher an dieser Stelle auf die Rolle der Literatur in Holland zum bedrijfs maatschappelijk werk eingegangen, ehe die Suche nach prägenden Erwartungen für betriebliche Sozialarbeit in der BRD fortgeführt wird.

Es wurde schon verschiedentlich darauf hingewiesen³⁾, daß die betriebliche Sozialarbeit in Holland als integrierte betriebliche Funktion entwickelt wurde, und daß man sich dort von unterschiedlichen Ansatzpunkten⁴⁾ her nachdrücklich um Verdeutlichung des Konzeptes im

1) Vgl. Dortmunder Rapport, a. a. O., S. 23 ff.

2) Vgl. European Seminar, a. a. O., S. 79 ff.

3) Siehe oben, S. 83 ff. und S. 117 ff.

4) Z. B. in Aus- und Fortbildung auf Berufsverbands- und interdisziplinären Tagungen und Arbeitsbesprechungen, durch Öffentlichkeitsarbeit u. a. m.

Betrieb und in der Gesellschaft einsetzt. Das heißt nun aber, daß man sich bemüht, bei den Sozialarbeiterinnen selbst das Bewußtsein und bei den Bezugsgruppen die Erwartungen zu prägen, die es dem bedrijfs maatschappelijk werker ermöglichen, eine anerkannte Position im Betrieb und in der Gesellschaft zu erwerben. Diese Tendenz wird auch in der Literatur deutlich. Zum einen werden in der fach-internen Literatur Fragen wie Konzipierung der Arbeit, wesentliche Aufgaben und Abgrenzungen, Möglichkeiten der Einführung im Betrieb, Zusammenarbeit und Organisation, Integration und Durchsetzung im Betrieb, spezifische aktuelle Probleme, Qualifikation durch Aus- und Fortbildung, Methodisches Arbeiten, Problematiken wie z. B. die der Hausbesuche, Berufsgeheimnis und Code etc. grundsätzlich und mit aktuellem Bezug behandelt und mit Beispielen erläutert: 1964 hatte ein ganzes Heft der Tijdschrift voor Maatschappelijk Werk als Thema Fragen des bedrijfs maatschappelijk werk¹⁾. Auch 1965²⁾, 1966³⁾ und 1967⁴⁾ erschienen Beiträge zu diesem Fragenkomplex. Somit werden dem Sozialarbeiter nicht nur Fachkenntnisse vermittelt, sondern auch Anhaltspunkte, um aktiv die Position im Betrieb ausgestalten zu können. Das gibt dem Sozialarbeiter über die Orientierung hinaus Selbstbewußtsein und Möglichkeiten der kritischen Reflexion.

Die statistische Erfassung⁵⁾ ermöglicht in Holland eine ständige Beobachtung der Entwicklungstendenzen im Berufsfeld.

1) TMW, J. 18, H. 3, Febr. 1964.

2) Siegers, a. a. O.

3) Introductie van het bedrijfs maatschappelijk werk, a. a. O., S. 373.

4) M. Otten: Bedrijfs maatschappelijk werk - moeilijkheden en mogelijkheden, in: TMW, J. 21, Nr. 13, Juli 1967, S. 27

5) Jährliche Berichte der Arbeitsinspektion, siehe oben, S.

Neben der fachinternen Diskussion wird aber zum anderen - auch darauf wurde bereits verwiesen¹⁾ - bedrijfs maatschappelijk werk mit den Bezugsgruppen außerhalb der bedrijfs maatschappelijk werker behandelt, um gemeinsam die Funktion zu klären und abzugrenzen und Berichte zu erstellen.

Bedrijfs maatschappelijk werk taucht auch in Wissenschaft und Forschung auf. Ebbenhorst - Tenbergen²⁾ hat 1965, um Dokumentationsmaterial für die Ausbildung von Personalleitern zusammenzustellen, 138 Titel zum Thema: Die Rolle der betrieblichen Sozialarbeiterin im Kader der modernen Personalleitung durchgearbeitet. In der Studie sind 37 Titel (incl. zur Psychologie) ausdrücklich verwandt. Die Literaturliste enthält 44 Nennungen speziell zu bedrijfs maatschappelijk werk.

Heukels liefert in ihrer Untersuchung Material zu den faktischen Tätigkeiten der bedrijfs maatschappelijk werker³⁾ und Vergleichsmöglichkeiten mit den Tätigkeiten der anderen maatschappelijk werker in einer mittelgroßen Stadt.

Bei den für die Untersuchung registrierten Fällen der bedrijfs maatschappelijk werker bildeten Arbeitsplatzschwierigkeiten häufig den Anlaß zur Kontaktaufnahme; im Laufe des Kontaktes kamen dann vielfach tieferliegende Schwierigkeiten ans Licht. Das Schergewicht der Schwierigkeiten lag bei "relationele en aanpassings- moeilijkheden",⁴⁾ weniger bei finanziellen, administrativen, häuslich-persönlichen und Wohnungsschwierigkeiten im Vergleich zur allgemeinen Sozialarbeit. Die Familie war aber in die betriebliche Sozialarbeit einbezogen, nur die Hälfte der Klienten - wenn auch ein höherer Prozentsatz als in den anderen Einrichtungen - auf eigene

-
- 1) Siehe oben, S. 65 und die gemeinsam veröffentlichten Rapporte:
(1) Gedachten over bedrijfs maatschappelijk werk, a. a. O.
(2) Bedrijfs maatschappelijk werk en personeelsbeleid, a. a. O.
 - 2) A. M. Ebbenhorst-Tenbergen: De rol van de bedrijfs maatschappelijk werker in het kader van het moderne personeelsbeleid, o. O. 1965.
 - 3) Heukels, a. a. O., S. 48 ff.
 - 4) Heukels, a. a. O., S. 48.

Initiative¹⁾. Die andere Hälfte wurde auf Verweise Dritter - meist aus dem Betrieb - aufgesucht. Die Kontakte waren meist langandauernd, die Häufigkeit der Kontakte war dagegen durchweg nicht groß. Die Klienten standen in bezug auf Wohngegend und Beruf etwas höher auf der "gesellschaftlichen Leiter"²⁾ als die der übrigen Einrichtungen. Man vermutet z. T., daß der bedrijfs maatschappelijk werker Möglichkeiten hat, breitere Bevölkerungskreise zu erreichen als die übrigen Sozialarbeiter und Schwierigkeiten nachgehen kann, die sonst nicht ans Licht kämen.

In dem untersuchten Bereich wurden anscheinend noch häufig Höflichkeitsbesuche gemacht. Hier wird ein Zusammenhang mit Bemühungen des Betriebes um publicrelations vermutet³⁾.

In Holland ist demnach das Berufsfeld erforschter und bekannter.

Damit werden nicht nur Kenntnisse vermittelt, sondern es wird auch versucht, das Berufsbild auszubilden und in der Fachwelt und Öffentlichkeit durchzusetzen.

Doch kehren wir zur BRD zurück und fragen nach dem Stellenwert betrieblicher Sozialarbeiterinnen in der nicht fachinternen Literatur.

Die Arbeitgeberverbände befürworten die Werksfürsorge im Grundsatz, doch hält Winschuh⁴⁾ die Gestaltung noch 1962 so sehr für eine Aufgabe des einzelnen, daß keine Rezepte gegeben werden könnten. Praxis und Wissenschaft sollten beobachtet, Anregungen gegeben und Grenzen aufgezeigt werden.

1) In einer späteren Vergleichsuntersuchung ist lt. Auskunft von Frau Heukels dieser Prozentsatz gestiegen.

2) Heukels, a. a. O., S. 49.

3) Vgl. Heukels, a. a. O., S. 50.

Die Untersuchungsperiode war im Mai 1963 und Frau Heukels meinte in einem Gespräch, daß die erfaßten bedrijfs maatschappelijk werker überwiegend noch nicht "fortschrittliche" Arbeit leisteten.

4) Vgl. Josef Winschuh: Arbeitgeberverbände und soziale Betriebsgestaltung, Köln 1962.

Die Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie hat allerdings 1957 mit ihren Richtlinien für die Sozialberatung¹⁾ ein Konzept für die Neuorientierung entworfen.

Von den Gewerkschaften wird im allgemeinen die Institution Werksfürsorge akzeptiert²⁾. Die Idee der Sozialberatung wird sogar von Gewerkschaftlern verfochten und zum Ausbau der "Ordnungsfunktionen in der modernen Gesellschaft" bejaht. Die Maßnahmen der Werksfürsorge werden kritisiert, soweit sie "die Unfreiheit der Belegschaft und ihre Abhängigkeit fördern, indem sie dem Drang nach Bequemlichkeit und Sicherheit nachgeben"³⁾. Thea Harmuth empfiehlt schon 1951 den Arbeitsdirektoren und dem Betriebsrat die Zusammenarbeit mit der Werksfürsorgerin und betont den Beruf der Werksfürsorgerin als Frauenberuf.

Weder Arbeitgeberverbände noch Gewerkschaften bilden also Störfaktoren für die Entwicklung der betrieblichen Sozialarbeit. Doch liefern sie - abgesehen von den Richtlinien für die Sozialberatung - in der neueren Literatur keine für die Position der betrieblichen Sozialarbeiterin konstruktiven Beiträge.

In wissenschaftlichen Untersuchungen zu den Themen freiwillige betriebliche Sozialleistungen, soziale Betriebsführung, betriebliche Sozialpolitik etc. wird die Werksfürsorge zwar häufiger erwähnt, doch ist kein Problembewußtsein für die Position der Sozialarbeiterin im Betrieb und ihre eventuelle Integration in die Personalleitung festzustellen.

In der Sozialarbeitsforschung - die in der BRD noch wenig

1) Vgl. Winschuh, a. a. O.

2) Max Wingen; Die Einstellung der deutschen Gewerkschaften zur sozialen Betriebsführung, Diss., Bonn 1956, S. 189.

3) Vgl. Thea Harmuth, Werksfürsorgerin - ein sozialer Beruf, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, J. 2, 1951, Heft 11, S. 617-622.

entwickelt ist - wird in den durchgeführten Untersuchungen der Betrieb lediglich als ein mögliches Berufsfeld oder als ein möglicher Träger der Sozialarbeit erwähnt. Es ist also in der BRD durchweg weder fachintern bei den Organisationen der Fürsorge, noch bei den Interessenverbänden, noch in der sozialpolitischen und sozialwissenschaftlichen Forschung und Diskussion ein aktives Interesse an oder eine aktuelle und klärende Behandlung der Probleme betrieblicher Sozialarbeit aufzufinden. Somit werden von dieser Seite her nahezu keine Leistungen für ihre Position in Form von klärenden und sicherheitsvermittelnden Erwartungen erbracht.

Es ist nun zu fragen, ob das allgemeine Bild des Sozialarbeiters in der Gesellschaft einen Beitrag für die betriebliche Sozialarbeiterin erbringen kann - oder auch, ob die betriebliche Sozialarbeiterin ihrerseits durch das Bild, das sie vermittelt, einen positiven Beitrag für die allgemeinen Erwartungen an den Sozialarbeiter leisten kann.

3. 2. 2. Rollenerwartungen und Rollenzwang durch negative Stereotype "Fürsorgerin"

Die Gedanken, die hier vorgetragen werden, gründen nicht auf gezielten Untersuchungen, sondern auf allgemeinen Überlegungen und persönlicher Erfahrung. Dabei wird zunächst weder gefragt, wie weit die in der Gesellschaft kursierenden Erwartungen und Stereotype der heutigen Praxis der Sozialarbeiter entsprechen, noch, wie weit es gelingen könnte, das Bild realitätsbezogener umzuprägen.

Die Fürsorgerin hat ihr Berufsbild als typische weibliche Berufsrolle durchzusetzen versucht. Heute wird der Beruf Sozialarbeiter zwar zunehmend auch von Männern - und zwar häufig als Aufstiegs-

beruf¹⁾ - gewählt. Den Männern ist es auch gelungen, in ihren Positionen innerhalb der Trägerorganisationen Anerkennung und größtenteils eine bessere Bezahlung als die Frauen zu erreichen. Doch wird das Bild des männlichen Sozialarbeiters in dem Bewußtsein der breiten Öffentlichkeit noch wenig eingeprägt sein. Wegen "des aktiven Desinteresses breiter Bevölkerungskreise an Fragen der 'Wohlfahrt' und Fürsorge"²⁾, besteht in der öffentlichen Meinung ein erhebliches time-lag.

Mit der Betonung "weiblicher" oder gar "mütterlicher" Qualitäten in der Berufsrolle durch Dritte werden vermutlich Tendenzen zur Abdrängung der "Fürsorgerin" in nur dienendes, sich anpassendes, verstehendes, sich unterordnendes Verhalten verdeckt, die für die Rolleninhaber selbst die bewußte Entwicklung von Qualitäten wie Selbständigkeit, Sachlichkeit, Durchsetzungskraft und Rationalität erschweren. Hinzu kommt, daß sich in der Öffentlichkeit mit dem Stereotyp Fürsorgerin negative Attribute für Weiblichkeit verbunden haben, die sie geradezu zum Gegenteil des Ideals der modernen berufstätigen Frau - etwa der Chefsekretärin - abstempeln. Nach diesen Vorstellungen ist sie wenig attraktiv, unchic, sie stellt keine Ansprüche an ihr eigenes Leben und ihr Äußeres - kurz sie ist dumm genug, unermüdlich im Kleppermantel unterwegs zu sein und sich ausnutzen zu lassen. Soweit aber der Beruf Eigenschaften verlangt, die nach allgemeinem Clichée als "männlich" gelten, nämlich Aktivität, Mut, Ausdauer, Unerschrockenheit, Zupacken etc., werden diese

1) Vgl. Otto Lingesleben: Die Berufssituation der Sozialarbeiter, Köln und Opladen 1968, S. 33.

2) Joachim Matthes (IV), Gesellschaftspolitische Konzeptionen im Sozialhilferecht, Stuttgart 1964, S. 90/91.

wiederum bei der Sozialarbeiterin nicht positiv bewertet¹⁾.

Die Einstellungen sind also nicht nur allgemein negativ, sondern äußerst ambivalent. Einerseits erscheint die Fürsorgerin als der "gute Engel", der etwas weltfremd, wohlthätig und unermüdlich die-
nend sich für Gestrandete und Gefährdete einsetzt. Andererseits ist sie die "Böse", die hart und mitleidlos in die Familien eindringt, um zu schnüffeln, zu moralisieren, Ansprüche abzulehnen, Kinder wegzunehmen und Leute einzusperren. "Man" hofft, niemals direkt mit ihr zu tun zu haben, da "Wohlfahrt" etwas Anrühiges hat. Von daher besteht kaum ein Interesse zu wissen, was die Sozialarbeiterin wirklich ist und was man von ihr erwarten kann.

Sicherlich ist dies Dilemma nicht so gravierend für die betriebliche Sozialarbeiterin. Doch darf es im Hinblick auf ihre Position im Betrieb und in der Gesellschaft nicht außeracht gelassen werden. Es wird hier aber noch aus einem anderen Grund zur Sprache gebracht. Es scheint, daß dieser Punkt nicht nur die Crux, in der alle Sozialarbeit steht, im Hinblick auf ihr Verständnis aufzeigt, sondern darüber hinaus, daß gerade die betriebliche Sozialarbeit in der Reflexion des Selbst- und Fremdverständnisses eine Chance bietet, ihre Position als Pioniertat für das allgemeine Verständnis von moderner Sozialarbeit in der Gesellschaft auszugestalten und durchzusetzen.

1) (Hier sei als Anmerkung der Verfasserin die Frage erlaubt, ob sich der "männliche" Mut bei schwierigen Aktionen nicht häufig dadurch als solcher ausweist, daß die Männer in kritischen Situationen die Frau vorschicken mit dem lakonischen Hinweis: "Ihnen passiert schon nichts" und selbst die Tür im Rücken zu behalten versuchen. Zum Glück haben sie meistens mit diesem Hinweis Recht; aber doch wohl nur, weil der Mut der Sozialarbeiterin ihr die Gelassenheit gibt, verständliche Aggressionen der Betroffenen abzufangen und rational zu handeln.)

Der Betrieb bietet Möglichkeiten, die grundsätzlichen, gefühlsmäßigen Vorbehalte gegen die Inanspruchnahme des Sozialarbeiters beim Klienten abzubauen. Der Betrieb als zweckrationales Gebilde ermöglicht aber auch, das interne Verständnis der Sozialarbeit von rein "wert-besetzter Axiomatik"¹⁾ zu befreien und somit die für alles soziale Handeln notwendige Frage nach der Norm des Sozialverhaltens nicht länger als ethische Sinnfrage, sondern als Sachfrage zu behandeln²⁾, wodurch es erst möglich würde, das "fürsorgerische Handeln in die gesamtgesellschaftlichen Strukturprobleme einzubeziehen"³⁾.

3.3. Die Schwierigkeiten im Verständnis von Sozialarbeit - verdeutlicht an der betrieblichen Sozialarbeit - und Chancen zur Meisterung im Betrieb.

In dem Rapport des European Seminar on Personnel Social Work in Brüssel 1960 heißt es von dem betrieblichen Sozialarbeiter: "he is a technical adviser in the field of human and social problems"⁴⁾ (Sperrung vom Verf.). Eine solche Bestimmung, in der der Begriff Technik ein wesentliches Kriterium stellt, wäre wohl in der europäischen Tradition des Selbstverständnisses von Sozialarbeit bis vor nicht allzulanger Zeit kaum denkbar gewesen und war sicherlich auch noch 1960 nur für betriebliche Sozialarbeit akzeptabel. Doch deutet diese Bestimmung auf zweierlei hin:

-
- 1) Matthes (IV), a. a. O., S. 28.
 - 2) Matthes (IV), a. a. O., S. 23.
 - 3) Matthes (III), a. a. O., S. 153.
 - 4) European Seminar, a. a. O., S. 63.

1. Der Beruf des Sozialarbeiters soll nicht länger als "Insel des guten Herzens" in der Welt der Technik verstanden werden.
2. Der Sozialarbeiter selbst muß über Techniken verfügen, um seine Aufgabe als "consultant for the worker, for the management, and for the joint council or committees within the undertaking"¹⁾ erfüllen zu können.

Aufschlußreich erscheint auch, wie die professional ethics des betrieblichen Sozialarbeiters in diesem Zusammenhang definiert werden:

- "1.) Der betriebliche Sozialarbeiter steht außerhalb der Linienorganisation u. d. h. außerhalb der Anordnungsbefugnisse im Betrieb;
- 2.) der betriebliche Sozialarbeiter übernimmt keine Verantwortlichkeit in bezug auf das Fällen von Entscheidungen oder auf die Ausübung von Kontrollen;
- 3.) der betriebliche Sozialarbeiter hat keinen direkten Einfluß auf das Fortkommen des Arbeitnehmers auszuüben;
- 4.) der betriebliche Sozialarbeiter hat das Berufsgeheimnis zu wahren, ein Verhalten, das vom Management akzeptiert und auch garantiert werden sollte".²⁾

Diese professional ethics sind stark von technischen Elementen geprägt und enthalten sich jeder allgemeinen Verpflichtung zum "Dienst am Menschen", "Hinwendung zum Notleidenden" etc. wie sie bisher weitgehend als die Maxime der sozialen Berufe galten.

1) European Seminar, a. a. O., S. 63.

2) Ebenda.

Der soziale Beruf bedarf - das sei hier ausdrücklich gesagt - nach wie vor der überkommenen "traditionalen" Qualitäten, wie Bereitschaft zum persönlichen Einsatz, zum Dienst, zur Hilfeleistung, zur Einfügung und Anpassung etc.. Doch scheinen diese Eigenschaften zu lange als die weitaus wesentlichen betont zu sein und damit den Beruf in eine Krise gebracht zu haben, die die Entwicklung, Wertschätzung und Durchsetzung auch anderer dem heutigen Stand der Wissenschaft, Technik und Lebensauffassung angepaßten Qualifikationen behindert haben.

Wir können nicht nur häufig feststellen, daß die starre Betonung der "christlichen Tugenden" des Dienens und Mitleids in der pauschalen Anwendung für ganze Berufe viele Menschen in dem Beruf überfordert und damit in "Herrschen durch Dienen" umschlägt.

Seit geraumer Zeit wird auch begonnen zu fragen, ob man mit dieser Betonung allein die Menschen für Realität des sozialen Dienstes ausrüsten kann - und ob man damit im säkularisierten Zeitalter nach der Aufklärung noch die Menschen für diese Dienste gewinnen kann, die den heute gestellten Anforderungen gewachsen seien und Befriedigung in ihrer Arbeit finden können.

Die Krisis der Sozialarbeit kann nicht allein dadurch überwunden werden, daß man das Niveau der Ausbildung anhebt, die Graduierung verleiht, sich um bessere Bezahlung und bessere Aufstiegschancen bemüht. All dies ist notwendig. Doch muß man verstehen, daß Image des Sozialarbeiters gleichzeitig dadurch aufzuwerten, daß man Qualifikationen erwartet, entwickelt und durchsetzt in und für den Berufsstand, die dem jungen Menschen den Beruf reizvoll und aussichtsreich erscheinen lassen - und ihm reale Chancen geben, eine anerkannte Position in der heutigen Gesellschaft zu erwerben.

Hier erscheint nun m. E. betriebliche Sozialarbeit als ein ideales Pionierfeld, da die Konfrontation des Sozialarbeiters mit dem zweckrationalen ökonomischen Denken der Wirtschaft auch von ihm Rationalität in der Konzipierung und Strukturierung des Berufsfeldes verlangt, wenn er sich in diesem verständlich machen will.

Der betriebliche Sozialarbeiter braucht nach wie vor Bereitschaft zu Dienst und Hilfeleistung. Wilensky konstatiert, daß "Dienen" (service) für alle "professionals" ein Arbeitsideal sein muß und d. h. mehr als ein Lippenbekenntnis. "Denn der Klient ist verwundbar: er hat Sorgen und weiß nicht, wie er sich selbst heraushelfen kann"¹⁾. Doch wenn der Sozialarbeiter seine Arbeit in den Betrieb als primär ökonomisch - technischem Zweckgebilde integrieren will - wie das das Konzept moderner betrieblicher Sozialarbeit anstrebt - so muß er genauso sehr Fähigkeiten besitzen, selbst ökonomisch, rational und im gewissen Sinne auch technisch zu denken, zu formulieren und sein Konzept wohl primär in bezug auf den Menschen, aber doch adaequat der Umgebung Betrieb durchzusetzen. Der Betrieb fordert also den Sozialarbeiter geradezu heraus zu rationaler Strukturierung seiner Funktion "als ein Teil eines ganzen und zwar des Teils der Dienste für die Belegschaft, für die er verantwortlich ist"²⁾. Nun ist es aber grundsätzlich nicht so, daß die Entwicklung dieser Fähigkeiten von der Sozialarbeit her im leeren Raum erhoben werden müßten.

Die modernen Sozial- und Wirtschaftswissenschaften bieten dem Sozialarbeiter als Rüstzeug mögliche Kenntnisse der Struktur des

-
- 1) Harold L. Wilensky & Charles N. Lebeaux:
Industrial Society and Social Welfare, New York, London 1965,
S. 301/302.
 - 2) European Seminar, a. a. O., S. 60.

Handlungsfeldes Betrieb an. Die Entwicklung der Methoden bietet ihm eine Möglichkeit der Strukturierung seines Handelns selbst - zumal die Methoden in den letzten Jahren zunehmend eine theoretische Basis für die Praxis erhielten¹⁾, vornehmlich von der psychoanalytischen Theorie Freuds her, aber auch durch "creative conversion"²⁾ der Theorien der allgemeinen Psychologie, Soziologie und Anthropologie.

Der Sozialarbeiter braucht im Beruf dreierlei Qualitäten:

- 1) Eine Haltung, die hier durch die Begriffe Dienen, Geduld, Verständnis, Anpassung, Einsatzbereitschaft charakterisiert sei,
- 2) Fähigkeiten zur Rationalität, zur Distanzierung, zu kritischem Denken, klarem Formulieren, geschicktem Verhandeln, Diagnostizieren und Denken in größeren Zusammenhängen und nicht zuletzt Durchsetzungsvermögen und Selbstvertrauen.
- 3) er muß zu ökonomischem Denken fähig sein.

Ökonomisches Denken als Sozialarbeiter - hier deutet sich womöglich das Dilemma des modernen Sozialarbeiters an: er muß bereit sein zum persönlichen Einsatz - aber er muß auch rational kalkulieren, Beziehungen handhaben und in anderen Sachzusammenhängen mitverantwortlich denken können.

Vielleicht vermag jedoch gerade die Konfrontation mit dem ökonomischen Raum ihn zu befähigen, gleichzeitig menschliche Anteilnahme für und therapeutische Distanz zu den Klienten zu finden, die diesen erst "Hilfe zur Selbsthilfe" ermöglichen.

1) Vgl. Wilensky, a. a. O., S. 289.

2) Ebenda, S. 302

Wilensky schreibt: "Die Forderung, daß die großen und unpersönlichen Bürokratien der Industrie und Verwaltung, Erziehung und Justiz 'humanisiert' werden, ist Teil einer allgemeinen Tendenz der entwickelten Industrialisierung in einer freien Gesellschaft"¹⁾. Von daher wird verständlich, daß man sich ganz allgemein in der Personalleitung der Industrie um Strukturieren, d.h. um Gruppenbildung, die Selbstbestimmung und Verantwortung für den Arbeitnehmer ermöglichen, einsetzt ²⁾.

Von daher wird aber auch verständlich, daß die Sozialarbeit einen Versuch darstellt, "to combine the intimacy of the social relations of the small, nonindustrial communitiy with the impersonal, segmental, contractual relationships necessary to a large area of urban-industrial life. The human relations professions function to smooth the workings of bureaucratic welfare state with a formalized personal touch" ³⁾. Gerade im Betrieb selbst und in Teamwork mit der Personalleitung könnte sich dem Sozialarbeiter ein Aufgabenfeld stellen, das diesen Versuch lohnend und erfolgreich erscheinen läßt.

Nach den Erfahrungen mit dieser Untersuchung in der BRD werden allerdings der Sozialarbeiterin vom Fremdbild her für einen solchen Versuch weder im Betrieb selbst noch in der Gesellschaft konstruktive Hilfen angeboten.

Es ist daher nun nach der Selbsteinschätzung der Position und nach den Möglichkeiten und Fähigkeiten zur Ausgestaltung des "Ermessensspielraumes" bei den betrieblichen Sozialarbeitern zu fragen.

1) Wilensky, a. a. O., S. 302.

2) Siehe oben, S. 86.

3) Wilensky, a. a. O., S. 302/303.

3.4. Das Selbstbild der betrieblichen Sozialarbeiterin von ihrer Position - Verständnis, Einschätzung und Zufriedenheit -

Im 2. Kapitel dieser Arbeit wurde bereits berichtet, welche Kontakte zu den Bezugspersonen im Betrieb die Betriebsfürsorgerinnen angaben und welche Bedeutung sie dem Verhältnis zu den einzelnen betrieblichen Instanzen - Personal - und Sozialabteilung, Management, Betriebsrat, Betriebsarzt, Vorgesetzten der Linienorganisation - und zur Belegschaft beimaßen¹⁾.

Zu beachten ist, daß in der BRD im Gegensatz zu Holland Maßstäbe für das Verständnis und für die Einschätzung der Position weitgehend von der persönlichen Erfahrung im eigenen Praxisfeld geprägt werden und nur in einem geringen Umfang durch die in dem Betrieb konkret gestellte Forderung oder durch Leitbilder und innovative Korrekturen von draußen.

Die Betriebsfürsorgerinnen empfanden ihre Stellung meist als die einer "self-made-woman". Doch deutete das starke Bedürfnis nach Fortbildung und Kontakten mit Kollegen - das allgemein festzustellen war - darauf hin, daß diese Situation die Betriebsfürsorgerinnen zwar einerseits mit einem gewissen Stolz und mit Befriedigung erfüllte, daß aber andererseits gleichzeitig das Fehlen der Vermittlung einheitlicher Leitbilder und Anregungen und des gemeinsamen Erfahrungsaustausches mit der Möglichkeit zur vergleichenden Revision als Mangel empfunden wurden. Das Selbstverständnis war weitgehend von eigenen Auffassungen geprägt, doch fehlte es zur Beurteilung der eigenen Position an allgemeinverbindlichen, vergleichbaren Kriterien. Soweit Möglichkeiten zu Kontakten und Wissensvermittlung durch Arbeitsbesprechungen u. a. bestanden, wurden sie wahrgenommen und positiv bewertet; vor allem von den jungen und von den aus

1) Siehe oben, S. 93 ff.

Interesse organisierten Sozialarbeiterinnen. Wie schon berichtet¹⁾, suchten die jungen Sozialarbeiterinnen, soweit kein spezielles Angebot an Fortbildung für die betriebliche Arbeit bestand, ihre methodischen Kenntnisse - und das meint immer auch Möglichkeiten der Selbstkritik und Selbsterfahrung und der Reflexion von Funktion und Position im Betrieb - durch Kurse an psycho-therapeutischen Instituten zu vertiefen. Die Teilnahme an diesen Kursen wurde von der Geschäftsleitung in der Dienstzeit ermöglicht und gefördert. Doch bildeten solche Aktivitäten seitens der Betriebsfürsorgerinnen die Ausnahme.

Es wurde bereits berichtet, daß der überwiegende Teil der Betriebsfürsorgerinnen einen ökonomischen Effekt seiner Arbeit sah - also den Bezug der Sozialarbeit zu den allgemeinen Zweck- und Wertvorstellungen des Arbeitsfeldes Betrieb bejahte. Auch die Anerkennung des ökonomischen Effektes der Sozialarbeit durch das Management wurde meistens von ihnen für wichtig erachtet, also die Anerkennung einer spezifischen Funktion für den Betrieb angestrebt²⁾.

Die Vorbildung wurde verallgemeinernd von der eigenen Berufserfahrung und -ausbildung her bewertet. Die Sozialarbeiterinnen fanden, daß ihre Ausbildung notwendige Voraussetzung sei; die Krankenschwestern - die ihre Arbeit mehr unter gesundheitspflegerischen Aspekten sahen - fanden von daher ihre Ausbildung als gute Voraussetzung; die Jugendleiterinnen bewerteten die vertieften pädagogischen und psychologischen Kenntnisse, die ihnen ihre Ausbildung vermittelt hatte, besonders positiv; die ehemalige Chefsekretärin sah in ihren dezidierten Kenntnissen des Betriebes einen guten Ansatzpunkt für ihre Arbeit.

Auch der eigene Familienstand wurde allgemein als positives Kriterium für die Arbeit bewertet.

Die Unverheirateten sahen in der zeitlichen und persönlichen Ungebundenheit eine positive Bedingung ihres Einsatzes, die Verheirateten

1) Siehe oben, S. 135 .

2) Siehe oben, S. 97.

bewerteten diese "Erfahrung" als zusätzliche Vertrauensbasis für Fragen des Intimbereiches.

Es wird somit verständlich, daß die Position im allgemeinen positiv bewertet wurde.¹⁾

7 der Sozialarbeiterinnen und sogar 8 der übrigen Werksfürsorgerinnen fühlten sich anerkannt und bestätigt in ihrer betrieblichen Funktion. 3 Sozialarbeiterinnen antworteten: teils - teils. Diese Antworten lassen eher auf realistische Sicht der konkreten persönlichen Verhältnisse im Betrieb schließen als auf Unsicherheit. Nur 3 Sozialarbeiterinnen und 2 übrige Werksfürsorgerinnen sahen sich nur bedingt anerkannt und bestätigt. Keine verneinte die Frage grundsätzlich. Die Zufriedenheit mit ihrer betrieblichen Position gaben 2 Sozialarbeiterinnen und 1 der übrigen Werksfürsorgerinnen als "sehr gut", 7 Sozialarbeiterinnen und 4 übrige Werksfürsorgerinnen als "gut" an. Nur je eine empfand ihre Position als schwach, je 3 konnten sie, nach ihren Angaben, behaupten.

Bei den Fragen, von welcher Seite des Betriebes die Betriebsfürsorgerinnen in ihrer Arbeit Unterstützung oder Schwierigkeiten erführen, stimmten die Nennungen von Instanzen im allgemeinen überein mit den Antworten auf Fragen nach dem Verhältnis zu den einzelnen Instanzen in einem früheren Zeitpunkt des Interviews²⁾.

3 Sozialarbeiterinnen und 6 der übrigen Werksfürsorgerinnen gaben an, keine besonderen Schwierigkeiten zu haben. 5 Sozialarbeiterinnen und 3 der übrigen Werksfürsorgerinnen gaben rein sachliche Auseinandersetzungen an. Auch diese Angaben lassen eher auf eine realistische Beurteilung der faktischen Verhältnisse als auf grundsätzliche Schwierigkeiten schließen - eine Haltung, die vorwiegend bei den Sozialarbeiterinnen ausgeprägt war.

Soweit Schwierigkeiten angegeben wurden, wurden sie weitgehend als in der Person des Kontrahenten begründet empfunden.

1) Zu den Fragen siehe Anlage 2, insbesondere die Punkte IV und V, S. 222 ff.

2) Vgl. Fragen Anlage 2 und S. 93 ff.

3 Werksfürsorgerinnen und 1 übrige Werksfürsorgerin hatten Schwierigkeiten mit dem Betriebsrat, je eine mit der Geschäftsleitung, der Sozialabteilung oder dem Lohnbüro.

Daß die Betriebsfürsorgerinnen bei bestimmten Instanzen keine Beachtung erwerben konnten, obwohl sie sich um Kontakte bemühten, tauchte als Nennung auf die betreffende Frage nur vereinzelt auf¹⁾.

Die Sozialarbeiterinnen, die angaben, von allen Seiten positives Interesse und Unterstützung zu erfahren, waren dieselben, die ihre Position als sehr gut oder auch als gut empfanden. Soweit sie angegeben hatten, ihre Position behaupten zu können, erfolgten kaum Nennungen für eine positive Unterstützung.

Ansonsten verteilten sich die Nennungen mit folgender Häufigkeit:²⁾

Instanz	"besondere Unterstützung"		Positives Interesse	
	Sozial- arb.	übr. Werksf.	Sozial- arb.	übr. Werksf.
Personalabteilung	5	1	6	3
Betriebsrat	3	2	5	4
Abteilungsleiter und Meister	4	1	5	5
Geschäftsleitung	5	5	2	1
BKK	-	-	2	1
Betriebsarzt	1	1	-	-
Betriebspsychologe	2	-	2	-
Belegschaft	-	-	1	1

- 1) Je eine gab die Meister, den Betriebsrat oder einzelne Betriebsangehörige an.
- 2) Doppelnennungen sind nicht ausgewiesen.

Es wurde bereits berichtet, daß die Betriebsfürsorgerinnen ihre Bezahlung als zufriedenstellend und den Empfehlungen des Berufsverbandes angemessen angaben¹⁾. Auf diesem Sektor war offensichtlich eine Durchsetzung im Wirtschaftsraum weitgehend erreicht.

Die Frage nach der Unabhängigkeit innerhalb der betrieblichen Hierarchie wurde überwiegend bejaht.

In 4 Fällen wurde ausdrücklich betont, daß die Betriebsfürsorgerinnen die Unabhängigkeit durchgesetzt hatten. Nur in einem Falle wurde sie bedingt bejaht. Das Schweigegebot wurde im allgemeinen als selbstverständlich und unproblematisch angesehen in seiner Durchsetzung und Einhaltung gegenüber den Instanzen des Betriebes, insbesondere dem Management. Diese Angaben standen in einem auffälligen Gegensatz zu den Erläuterungen der holländischen betrieblichen Sozialarbeiterinnen zu diesem Punkt und ließen auf ein geringeres Problembewußtsein in der BRD in Verbindung zur Diskussion in Theorie und Verbandsarbeit schließen, in der das Berufsgeheimnis einen breiten Raum einnimmt. 10 Sozialarbeiterinnen und 7 der übrigen Werksfürsorgerinnen gaben an, daß das Schweigegebot anerkannt sei. 4 Sozialarbeiterinnen und 3 der übrigen Werksfürsorgerinnen gaben an, es durchgesetzt zu haben. Anhand der Zusatzinterviews ergab sich nur in einem Betrieb, daß die Sozialarbeiterin in der Handhabung des Schweigegebotes nicht zuverlässig war; obwohl gerade sie betont hatte, es sei selbstverständlich und ausdrücklich in der Arbeitsordnung zugesichert. Nur 7 Betriebsfürsorgerinnen ließen bei der Neueinstellung von Arbeitnehmern auf das Schweigegebot hinweisen.

Die Anerkennung des Schweigegebotes bei der Belegschaft wurde allgemein vorausgesetzt. Argumente wie "Schnüffelei" waren den Betriebsfürsorgerinnen durchweg nicht zu Ohren gekommen.

6 Betriebsfürsorgerinnen gaben sie als anfänglich oder als vereinzelt hörbar an; eine betonte, daß anfängliche Befürchtungen in dieser Richtung sich nicht bestätigt hätten.

1) Siehe oben, S. 89.

Es wurde schon darauf hingewiesen, daß gemeinhin in den befragten Betrieben der BRD - im Gegensatz zu Holland - Hausbesuche grundsätzlich als wenig problematisch betrachtet wurden¹⁾, also von hier keine Schwierigkeiten für die Position empfunden wurden. Die Einführung der Betriebsfürsorgerin im Betrieb war im allgemeinen formlos erfolgt. Auch hierüber wurde in Holland mehr nachgedacht.

Als Wege zur Bekanntmachung der Betriebsfürsorgerin im Betrieb wurden genannt:

Werkszeitung
Betriebsversammlung
Aushang
Arbeitsordnung

(und vereinzelt) offizielle Vorstellung beim Betriebsrat und in den Abteilungen.

Welche Möglichkeiten und Folgerungen all diese Angaben für die Ausgestaltung der Position ergeben können, soll im folgenden Punkt erörtert werden²⁾.

Zunächst ergibt sich aus den Antworten zur Selbsteinschätzung der Position, daß diese zwar überwiegend als zufriedenstellend erfahren wird; daß den Bemühungen um Durchsetzung einer Position im Betrieb aber nur vereinzelt ein präzises Konzept auf längere Sicht zugrunde liegt. Meist wird versucht, sich von Fall zu Fall zu helfen, so gut es geht aufgrund der Kenntnisse und Erfahrungen, die man persönlich erworben hat.

Dies Verhalten ist aus der allgemeinen Situation und Tradition der Werksfürsorge in der BRD verständlich. Doch zeigt die Situation

1) Siehe oben, S. 104 ff.

2) Siehe unten, S. 195 ff. und S. 199 ff.

in Holland, daß es anders sein kann. Das wird auch durch einzelne Erfahrungen in der BRD bestätigt, nämlich dort, wo die Sozialarbeit durch Umstrukturierungen im Betrieb in eine Krise gerät oder aber, wo Sozialarbeiter in enger Verbindung zu Diskussionen in Arbeitsgemeinschaften etc. die Arbeit bewußt im Betrieb als integrierte Funktion zu konzipieren und als betriebliche Position durchzusetzen trachteten.

Es ist daher nun zu fragen, wie sich Selbstbild, Fremdbild und Wirklichkeit zueinander verhalten, um zu untersuchen, welche Voraussetzungen anhand dieser Ergebnisse bestehen - oder auch geschaffen werden könnten - um der betrieblichen Sozialarbeiterin eine Position im Betrieb als anerkannte und integrierte Stellung in ihm zu ermöglichen.

3.5. Selbstbild, Fremdbild und Wirklichkeit in ihrem Verhältnis zueinander - Betriebliche Sozialarbeit als "autonome Position" ?

Die Untersuchung hat ergeben, daß der Sozialarbeiterin bisher nur in einem geringen Umfang gelungen ist, im Betrieb ein Fremdbild ihrer Funktion mit aktuellem konkreten Bezug und spezifischen Ansprüchen und Erwartungen entstehen zu lassen. Das Selbstbild der betrieblichen Sozialarbeiterinnen, die befragt wurden, vermittelte jedoch in der Einschätzung der Position und der verhältnismäßig hohen Zufriedenheit mit ihr den Eindruck, daß sie im Einzelfall durchaus in bezug zu der Realität des jeweiligen Betriebes Möglichkeiten zu finden schienen, sich eine Position im Sinne ihrer Auffassung der Tätigkeit und Funktion zu erwerben. Die Bejahung des ökonomischen Effektes der Sozialarbeit für den Betrieb deutete auf reale Einschätzung des Praxisfeldes. Der Wandel von der materiellen zur

vorwiegend psycho-sozialen Hilfe - den die Untersuchung bestätigen konnte - und das vorhandene ausgeprägte Bedürfnis nach Fortbildung zeigten eine grundsätzliche Bereitschaft zu Wandel und aktueller Modifizierung des Konzeptes betrieblicher Sozialarbeit bei den in ihr Tätigen an. Einige, wenn auch vereinzelte, Fälle betrieblicher Sozialarbeit, in denen die Sozialarbeiterinnen aktiv, überlegt und flexibel zugleich ein Konzept i. S. einer integrierten Funktion zu entwickeln verstanden, deuteten darauf hin, daß im Betrieb grundsätzlich die Durchsetzung der Funktion und Position im hier konzipierten Sinne möglich ist. Daß die Sozialarbeiterin hierbei Anerkennung finden kann, wurde dadurch bestätigt, daß diejenigen, die sich um spezifische Fortbildung bemühten, dafür Förderung und Freistellung seitens der Geschäftsleitung erfuhren.

Doch ist die Sozialarbeiterin offensichtlich bei der Entwicklung und Durchsetzung einer Position im wesentlichen auf eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten angewiesen. Ihre Position im Industriebetrieb scheint zunächst eine "autonome Position" sein zu müssen, um sie überhaupt im Einzelfall als integrierte Funktion durchsetzen zu können, d.h. die Sozialarbeiterin muß bei sich selbst und in ihrer Umgebung Erwartungen entwickeln, die eine solche Position ermöglichen. Erst dann könnte sich betriebliche Sozialarbeit zu einer allgemein anerkannten betrieblichen und gesellschaftlichen Rolle ausformen. Der Positionsbegriff ist "der Frage zugänglich, unter welchen Bedingungen, in welchen Situationen und für welche Zeiträume ein Komplex von Verhaltenserwartungen übertragbar ist"¹⁾. Positionen sind "etwas prinzipiell unabhängig vom einzelnen Denkbaren"²⁾.

1) Dreitzel, Die gesellschaftlichen Leiden und das Leiden an der Gesellschaft, a. a. O., S. 141.

2) Ralf Dahrendorf, Homo Sociologicus, Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle, Köln und Opladen 1965, S. 24.

Somit muß nicht nur gefragt werden, wie der anscheinend große Ermessensspielraum autonom gestaltet werden kann im Einzelfall, sondern auch, wie auf die Dauer generelle Anerkennung und Entlastung durch heteronome, sicherheitsvermittelnde, Enttäuschung minimierende Erwartungen an diesen 'achieved status' möglich werden. Denn "Verhaltenserwartungen sind das ordnende Element in jedem Handlungssystem"¹⁾

Zunächst ist jedoch zu fragen, welche Voraussetzungen zur Durchsetzung einer "autonomen Position" betrieblicher Sozialarbeit bestehen und welche Orientierungen und Einstellungen den Sozialarbeiter zu aktiver Ausgestaltung des Ermessensspielraumes befähigen können - wenn auch immer im Hinblick auf die Frage, ob sie zugleich Chancen der grundsätzlichen Anerkennung und d. h. einer "heteronomen Position" bieten. Hartmann weist in seiner Untersuchung der Unternehmerin²⁾ - für die er zur Durchsetzung in Wirtschaft und Gesellschaft eine "autonome Rolle" als weibliche Berufsrolle konzipiert - nach, daß bei den Unternehmerinnen je nach der Veranlassung für diesen Beruf "Innenorientierung" mit Stellungnahme zu "ascribed status" korreliert, während "Außenorientierung" mit "achieved status" einhergeht³⁾. Bei den Sozialarbeiterinnen war bisher eine allgemeine Neigung zu "Innenorientierung" - d. h. an Werten der Tradition der eigenen Gruppe, der Einordnung etc. - korrelierend mit einem Verständnis der Position als "ascribed status" - d. h. zugewiesen mit überkommenen Eigenschaften - festzustellen. Zum Erwerb eines "achieved status" - d. h. eines erworbenen, wie er hier für die betriebliche Sozialarbeiterin für notwendig erachtet wird - scheint aber

1) Niklas Luhmann, Funktionen und Folgen formaler Organisation, Berlin 1964, S. 26.

2) Heinz Hartmann, Die Unternehmerin - Selbstverständnis und soziale Rolle, Köln und Opladen 1968.

3) Ebenda, S. 102.

als Voraussetzung zugleich die starke Hinwendung zu Außenorientierung zu sein - als Orientierung an Prinzipien und Normen außerhalb der Gruppe, der die Sozialarbeiterin selbst angehört.

Sicherlich braucht sie nach wie vor Innenorientierung, denn sie soll ja Sozialarbeit und zudem methodische, fachkundige leisten. Die Fälle, in denen Sozialarbeiterinnen erfolgreich bei der Durchsetzung einer Position i. S. einer integrierten betrieblichen Funktion waren, und die Erfahrungen mit bedrijfs maatschappelijk werkers in Holland zeigten, daß Außenorientierung - als Einstellung zu und in Auseinandersetzung mit dem zweckrationalen Betrieb und den allgemeinen Erfolgskriterien und Chancen der industriellen Arbeitswelt - ausgeprägt wurde und zu Erfolg führen konnte.

Außerdem vermag die Außenorientierung der Position des Sozialarbeiters in seinem autonomen Charakter zugleich sozialen Bezug zu verleihen. Alles soziale Handeln ist durch Reziprozität gekennzeichnet, d. h. der Handelnde folgt nicht nur seiner Intention, sondern es "scheint alles soziale Verhalten seinen Ursprung im Interaktionsprozeß zu haben, in welchem Ich und Du sich in der Reziprozität der Perspektiven aufeinander einspielen"¹⁾. Jede Interaktion erfolgt im Kontext einer Situation. "Erst der Zusammenhang von beiden, subjektiver 'Definition der Situation' und objektiver Verhaltensorientierung macht den Kontext des sozialen Handelns aus"²⁾. Die Position kann erst eine Position im soziologischen Sinne werden, indem sie die soziale Verbindlichkeit der von ihr entwickelten Verhaltensmuster zu erforschen, zu prägen und die der Bezugspersonen einzubeziehen trachtet. Nur ein gewisser Konsensus in der Erwartungsstruktur bei

1) Vgl. Dreitzel, Die gesellschaftlichen Leiden, a. a. O., S. 118; "Die Reziprozitätsnorm strukturiert eine Rolle so, daß sie immer zugleich - untrennbar miteinander verbunden - Rechte und Pflichten gegenüber den Rollenpartnern enthält", ebenda, S. 193.

2) Ebenda, S. 175.

den Rolleninhabern und den Bezugsgruppen schafft eine Position, in der Raum für faktisches und differenziertes Handeln durch anerkannte Normen auf Zeit gesichert wird¹⁾. Um seine Position in Betrieb und Gesellschaft durchsetzen zu können, bedarf die Sozialarbeiterin zur generellen Orientierung - d.h. Innen- und Außenorientierung - und zur Entlastung nicht zuletzt der Verbindung nach und der Hilfe von draußen²⁾. "Kontakt und Ich-Leistungen werden durch jene lockere Verflechtung sich wandelnder Rollensysteme, die ein spezifisches Kennzeichen dieser Gesellschaft ist, in besonderem Maße vom Rollenspieler verlangt"³⁾.

4. Postulate zur Durchsetzung einer Position der betrieblichen Sozialarbeiterin in Betrieb und Gesellschaft

Bei der Frage nach den notwendigen Voraussetzungen für die Durchsetzung einer Position der betrieblichen Sozialarbeiterin in Betrieb und Gesellschaft sind Autonomie und Heteronomie in der Bestimmung dieser Position nicht zu trennen. Auch wenn die betriebliche Sozialarbeiterin z. Z. darauf angewiesen ist, ihre Position weitgehend autonom zu gestalten, vermag sie damit doch zugleich in ihrem Betrieb Erwartungen zu prägen, die ihr Anerkennung, Sicherheit und generelle Entlastung verschaffen, und Erwartungen abzubauen, die dysfunktional sind im Sinne des aktuellen Konzepts, um damit Intrarollenkonflikte zu minimieren. Darüber hinaus bedarf sie - wie

1) Vgl. Luhmann, a. a. O., S. 58 ff.

2) Folgerungen, siehe unten, S. 200 ff.

3) Dreitzel, a. a. O., S. 394; Dreitzel weist in diesem Zusammenhang darauf hin, daß sowohl eine Überforderung und Unterdrückung der Ich-Leistungen als auch Kontaktstörungen die "arbeitsfähige Anpassung und Kompromisse" ernsthaft behindern, (ebenda).

bereits erwähnt - in diesem Prozeß notwendig vielfältiger Verbindungen nach draußen und der Unterstützung von dort.

Die Voraussetzungen für die Schaffung einer Position im Betrieb, die als Ergebnis dieser Studie für wesentlich erachtet werden, sollen hier als Postulate zusammengefaßt und abschließend kurz erläutert werden.

Postulate zur Durchsetzung der Position der betrieblichen Sozialarbeiterin im Betrieb

- I. Klare organisatorische Ortung und Eingliederung im Betrieb als Stabsfunktion in der betrieblichen Organisation.
- II. Klärung der Möglichkeiten und Grenzen von Sozialarbeit im Betrieb, insbesondere im Verhältnis zur Personalleitung.
- III. Rationale Strukturierung des Konzeptes und der Aufgaben der betrieblichen Sozialarbeiterin in ihrem doppelten Bezug
 - a) zu dem einzelnen in der Beratung für die Belegschaft
 - b) zu dem Betrieb als Sozialstruktur in der Beratung des Managements und aller Vorgesetzten.
- IV. Gute Aus- und Fortbildung für die Sozialarbeit im Betrieb, insbesondere in den Methoden der Sozialarbeit.
- V. Klärung und Prägung der Eigen- und Fremderwartungen an die betrieblichen Sozialarbeiterinnen zur Ermöglichung einer Position im Betrieb als integrierte Funktion und in der Gesellschaft als Sozialarbeit.

- Berufsordnung, Code, Verbandsarbeit - inner- und interdisziplinäre Diskussion - Öffentlichkeitsarbeit - Sozialarbeitsforschung -.

- VI. Balance von Erfindungsgeist und Geduld, Durchsetzungsvermögen und Dienstbereitschaft, Wandel und Anpassung für die betriebliche Sozialarbeiterin.

Zu I.

Im allgemeinen wird die Organisation als der persönlichen Hilfsbeziehung feindlich angesehen. Hier scheinen für die berufliche Sozialarbeit auch umgekehrte Zusammenhänge deutlich zu werden. Erst die klare Organisation des Betriebes selbst und die klare organisatorische Ortung der Sozialarbeit im Betrieb schaffen den Raum für effiziente Beziehungen der Sozialarbeiterin zu den Angehörigen des Betriebes.

Renate Mayntz charakterisiert die Organisation durch ein Dreifaches:

- a) sie ist ein gegliedertes Ganzes mit angebbarem Mitgliederkreis und innerer Rollendifferenzierung;
- b) sie ist bewußt auf spezifische Zwecke und Ziele orientiert;
- c) sie ist im Hinblick auf die Verwirklichung dieser Zwecke und Ziele, zumindest der Intention nach rational gestaltet¹⁾.

Sicherlich sind "das Bedürfnis der in ihr berufsmäßig Tätigen, ihre Arbeit in eine alltägliche Routinetätigkeit zu verwandeln, das Festhalten einmal gewonnener und ausgeübter Funktionen durch das

1) Vgl. Mayntz, a. a. O., S. 36 (Sperrungen von mir).

Schwergewicht der dazu geschaffenen bürokratischen Apparaturen"¹⁾ u. a. m. "strukturelle Schwächen"²⁾ der bürokratischen Organisationsform. Doch scheint die Organisation durch mögliche Rollendifferenzierung und rationale Strukturierung des Handlungsfeldes andererseits gerade den sozialen Berufen Möglichkeiten zu eröffnen, solche Routinearbeit an andere Instanzen abzugeben oder selbst mit geringerem Aufwand zu erledigen, um damit für neue eigentliche Aufgaben Raum und Zeit zu gewinnen. In den sozialen Berufen kann m. E. Rollenüberlastung infolge mangelnder rationaler Strukturierung der Aufgaben ebenso leicht zu "Abstumpfung aller Arten von Initiative, Phantasie und Neuerungsbereitschaft"³⁾ führen wie ein hohes Maß von Bürokratie der Organisation.

Es erscheint fraglich, ob Hilfe da, "wo sie von Organisationen geprägt und getragen wird, sich grundsätzlich der Spontaneität zur Auffindung neuer Wege und neuer Notlagen versperrt"⁴⁾ und diese 'Fälle' damit als unerreichbar aus dem Behandlungsrahmen herausfallen⁵⁾ wie Danckwerts meint. Das Nachwuchsdilemma in den sozialen Berufen deutet in umgekehrte Richtung: die "Unorganisiertheit" und "Unstrukturiertheit" der Handlungsfelder verschließt Wege zu adaequatem, effizientem und spontanem Handeln und zu Kanälen, um entsprechende Nachwuchskräfte anzusprechen⁶⁾.

-
- 1) Helmut Schelsky, Freiwillige Hilfe in der bürokratischen Gesellschaft, in: Auf der Suche nach der Wirklichkeit, Düsseldorf-Köln 1965, S. 299.
 - 2) Ebenda.
 - 3) Schelsky, a. a. O., S. 299.
 - 4) Dankwart Danckwerts, Organisierte freiwillige Hilfe in der modernen Gesellschaft, Berlin 1964, S. 156 (Sperrung von mir).
 - 5) Ebenda.
 - 6) Es ist bekannt, daß Krankenhäuser, die sich für eine gute Organisation einsetzen und für die rationale Klärung der berufsspezifischen Funktion der Krankenpflege als in erster Linie in Beziehung zum Patienten - und nicht als Staubputzen, Betten machen etc. - kaum Schwesternmangel haben.

Es bleibt zwar eine Schwierigkeit in "einer unvermeidlich bürokratisch und in arbeitsteiliger Funktionalität arbeitenden Großorganisation eine notwendigerweise antibürokratische Arbeitsmoral und Tätigkeitsgesinnung zu vermitteln"¹⁾, die noch stets als wesentliche Charakteristika sozialer Dienste gelten²⁾. Doch bietet die Organisation durch Rollendifferenzierung und rationale Gestaltung auch mögliche Entlastung und erschließt damit gerade Raum für die Spontaneität in der Auffindung neuer Wege und neuer Möglichkeiten und Hilfe. Wie schon in der Einleitung angemerkt³⁾, sind Rationalität und Spontaneität nicht Widersprüche, die einander ausschließen, sondern Widersprüche, die in positivem Zusammenhang miteinander stehen. In der heutigen Welt der Technik und Organisation wird erst durch ein gewisses Maß an Rationalität Raum für Spontaneität im faktischen Handeln freigesetzt.

Die Erfahrungen mit der betrieblichen Sozialarbeit zeigen, daß die Durchrationalisierung der betrieblichen Organisation Räume für die Spontaneität in der Auffindung neuer Wege für die Sozialarbeiterin freigeben können. Um diese Räume im Betrieb nutzen zu können, muß allerdings gefordert werden, daß die Sozialarbeiterin ihrerseits einen in Kompetenzen⁴⁾ und Funktionen⁵⁾ klar ausgewiesenen Platz in der betrieblichen Organisation erhält. Es wurde oben erläutert⁶⁾, daß für betriebliche Sozialarbeit als integrierte betriebliche Funktion eine

1) Schelsky, a. a. O., S. 302.

2) Siehe oben, S. 186 ff.

3) Siehe oben, S. 21 .

4) Die Kompetenz der Sozialarbeiterin ist Beratung auf Grund von Fachautorität, gesichert durch Anerkennung des Schweigebotes. Sie hat keine direkten Weisungsbefugnisse und steht außerhalb der Beeinflussung der Aufstiegschancen und -kanäle im Betrieb.

5) Zur Funktion siehe unten im nächsten Punkt, S. 204 ff.

6) Siehe oben, S. 75 ff.

Stabsstelle in der Personalleitung für optimal erachtet wird. Die Stabsfunktion ermöglicht gleichzeitig maximale Unabhängigkeit im Betrieb und Integration durch Teamarbeit in der Personalleitung¹⁾. Durch eine Stabsfunktion in der Linienorganisation scheint auch der Loyalitätskonflikt - als strukturell bedingter Konflikt zwischen Administration und professional²⁾ - für die betriebliche Sozialarbeiterin gemildert werden zu können. Sie ermöglicht es der Sozialarbeiterin, sich nie ganz mit "ihrem" Betrieb zu identifizieren³⁾, denn die sie beschäftigenden Fälle erfordern "oft gerade ein Sich-Distanzieren von der jeweiligen Institution, vielleicht eine kritische Haltung ihr gegenüber"⁴⁾. Die klare Ausweisung ihrer Position als Stabsfunktion im Teamverband der Personalleitung vermag ihr somit einen Teil der für diese schwierige Stellung notwendigen Unabhängigkeit und zugleich den notwendigen Rückhalt zu vermitteln.

Zu II.

Die Ortung der betrieblichen Sozialarbeit in der formalen Organisation des Betriebes wird als eine wesentliche Voraussetzung für die Position des Sozialarbeiters im Betrieb erachtet. Doch bedingt sie wechselseitig die grundsätzliche Klärung der Grenzen und Möglichkeiten von Sozialarbeit im Betrieb, insbesondere im Verhältnis zur Personalabteilung. Vergleiche zu Holland zeigen, daß es möglich sein muß, in der BRD noch einiges an grundsätzlicher Klärung zu leisten. Die Sozialarbeiterin muß selbst klare

-
- 1) In diesem Zusammenhang wird die Durchsetzung der Hinzuziehung der Sozialarbeiterin zu regelmäßigen Dienstbesprechungen im Sozialteam und beim Management wichtig.
 - 2) Vgl. Peter Leonard, *Sociology in Social Work*, London 1966, S. 88.
 - 3) Vgl. van Doorn, a. a. O., S. 331.
 - 4) Ebenda.

Vorstellungen entwickeln, wie und inwieweit Sozialarbeit im Betrieb möglich ist; sie sollte durch ihr Tätigwerden zur Verdeutlichung des Konzeptes beitragen und vermeiden, ein falsches Bild ihrer Funktionen zu erwecken bzw. Tätigkeiten abbauen, die ein falsches Bild stützen können¹⁾; sie sollte durch die Teilhabe an den betrieblichen Problemen über die Teamarbeit in der Personalabteilung und durch allgemeine Dienstbesprechungen aktuellen Bezug zu den betrieblichen Entwicklungen haben, um beraten zu können; sie sollte vielfältige Verbindungen nach draußen haben, um zu vermitteln und zu verweisen soweit möglich und soweit die Probleme keinen direkten Bezug zur Arbeitssituation des Klienten haben. Die betriebliche Sozialarbeiterin muß ihre soziale Funktion stets beobachten, um nicht nur "inzidentielles Pflasterchen"²⁾ zu sein, wenn durchgreifende Reorganisation geboten ist oder doch ausgeglichen werden soll³⁾. Sozialarbeit enthält sowohl Elemente der Korrektur in der spannungsreichen Sozialstruktur des Betriebes als sie auch innovativ wirksam werden kann für die Verminderung und Vermeidung von Spannungen. Immer aber wird sie - im Gegensatz zur Personalabteilung - als Sozialarbeit nur indirekt durch Beratung und Vermittlung in der betrieblichen Hierarchie tätig.

Zu III.

Die direkte Konfrontation der Sozialarbeit mit der Wirtschaft im Betrieb fordert von dem Sozialarbeiter ein Konzept und Verständnis des eigenen Handelns, das den rationalen Wert- und Zweckvorstellungen der industriellen Arbeitswelt adäquat ist. "Sozialarbeit ist keine Tätigkeit an sich, sie ist nur zu realisieren in einem konkreten

1) Wie z. B. reine Höflichkeitsbesuche, vgl. oben, S. 103 ff.

2) Van Doorn, a. a. O., S. 323.

3) Vgl. van Doorn, ebenda.

gesellschaftlichen Gebilde mit einem bestimmten technisch-wirtschaftlichen Entwicklungsstand und auf dem vorhandenen Hintergrund rechtlicher Regelungen¹⁾.

Es wurde oben aufzuzeigen versucht²⁾, daß der Betrieb zum anderen jedoch auch ein "ideales" Handlungsfeld stellen kann für Sozialarbeit in ihrer modernen Konzipierung der methodischen Hilfe zur Selbstbestimmung und Mitverantwortung des Bürgers. Ihr Aufgabenbereich korrespondiert mit dem im wirtschaftlich-technischen Bereich³⁾.

Die Schwierigkeit betrieblicher Sozialarbeit scheint nun dadurch zu entstehen, daß diese beiden Möglichkeiten zu ihrer Verwirklichung einander voraussetzen. Die Arbeit im Betrieb kann zwar bei der Sozialarbeiterin Rationalität in der Konzipierung, in der Strukturierung und in dem Selbstverständnis von Sozialarbeit bewirken; um aber im Betrieb als Sozialarbeiterin wirksam werden zu können und sich durchzusetzen, müssen für die Sozialarbeiterin die rationale Konzipierung und Strukturierung der Aufgaben und des Selbstverständnisses vorausgesetzt werden. Die Erfahrungen in Holland und vereinzelt auch in der BRD zeigen, daß die Klärung der Möglichkeiten und Grenzen von Sozialarbeit im Betrieb als zweckrationalem Gebilde Rationalität der Sozialarbeit bedingen und bewirken. Hier kann m. E. betriebliche Sozialarbeit Pionierarbeit leisten für alle Sozialarbeit.

Darüber hinaus wird der doppelte Bezug der Sozialarbeit zum einzelnen - in der Beratung des Klienten - und zur Sozialstruktur - in der Beratung des Managements und aller Vorgesetzten

-
- 1) Teresa Bock, Merkmale heutiger Sozialarbeit, in: Nachrichtendienst, J. 48, Nr. 10/11, Okt./Nov. 1968, S. 277.
 - 2) Siehe oben, S. 186 ff.
 - 3) Siehe oben, S. 38 ff. und S. 188 .

im Betrieb - in der betrieblichen Sozialarbeit deutlich sichtbar und damit die doppelte Verpflichtung und Verantwortlichkeit aller Sozialarbeit gegenüber dem einzelnen und gegenüber den "gesellschaftlichen Verhältnissen".

Zu IV.

Bei voller Anerkennung der Leistungen der Betriebsfürsorgerinnen, die keine Ausbildung als Sozialarbeiter erhalten haben - vor allem in den Aufbaujahren nach 1948¹⁾ - deuten die Entwicklungen in der Praxis²⁾ und die Entwicklung der Voraussetzungen betrieblicher Sozialarbeit, wie sie hier versucht wird, darauf hin, daß betriebliche Sozialarbeit zunehmend der fachlichen Qualifikation durch Ausbildung und staatlicher Anerkennung als Sozialarbeiter bedarf, um im Betrieb eine Position i. S. einer integrierten Funktion erwerben und ausgestalten zu können. Die Aneignung sozialer Positionen setzt Qualifikation voraus³⁾. Da die Position der Sozialarbeiterin im Betrieb als schwierig anzusehen ist, muß notwendig der Anspruch an die Qualifikation spezifisch und hoch sein.

Daneben werden für einen lebendigen Bezug zur aktuellen Aufgabenstellung im Betrieb die Verbindungen zur Entwicklung in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und zur Entwicklung von Theorie und Wissenschaften in der Sozialarbeit selbst durch Fortbildung an Gewicht gewinnen müssen.

Daß den Methoden der Sozialarbeit, als einem Prozeß der Selbsterfahrung und kontrollierten Befähigung zur "Hilfe zur Selbsthilfe"⁴⁾

1) Siehe oben, S. 37.

2) Siehe oben, S. 90.

3) Vgl. Claesseeus, a. a. O., S. 108.

4) Vgl. oben, S. 46, FN .

und "Demokratisierung"¹⁾, besondere Bedeutung für die Arbeit im Betrieb beigemessen wird, wurde oben zu begründen versucht²⁾. Die Methoden sind nicht nur als Techniken wichtig - wenn auch ihre Anerkennung als Techniken einen Beitrag zur Rationalität der Sozialarbeit liefern kann - sondern darüber hinaus für die Arbeit im Betrieb in der Vermittlung der Einstellung zum Klienten und des Menschenbildes, die ihren Hintergrund bilden.

Die besonderen Aspekte betrieblicher Sozialarbeit fanden anscheinend bisher in der Ausbildung für Sozialarbeiter durchweg unzureichende Beachtung und Behandlung. Eine intensivere wechselseitige Verbindung und Diskussion zwischen Ausbildung und Praxis scheint angezeigt, um aktuelle und grundsätzliche Probleme zu klären, um gegenseitige Hilfe und Kenntnisse zu vermitteln und um den Belangen betrieblicher Sozialarbeit bei der Umwandlung der Höheren Fachschulen in Fachhochschulen Gewicht in Aus- und Fortbildung und Anziehungskraft für die Praxis zu verleihen.

Im Rahmen der Fachhochschule soll die Fortbildung für Sozialarbeiter als Zusatz- und Aufbauausbildung - vorwiegend in den Methoden der Sozialarbeit - einen festen Platz erhalten. Sicherlich wird es in der BRD einstweilen nicht zu errechnen sein - wie es in Holland teilweise möglich ist -, daß die Fachhochschulen ein eigenes Angebot für Fortbildung in betrieblicher Sozialarbeit stellen. Doch könnten in die allgemeinen Fortbildungskurse besondere Seminare für spezifische Belange betrieblicher Arbeit eingefügt werden.

Eine Schwierigkeit für die Fortbildung der Betriebsfürsorgerinnen scheint z. Z. in deren unterschiedlichem Stand des Fachwissens und

1) Vgl. oben, S.38 ff.

2) Siehe oben, S. 132 ff.

der Vorbildung zu bestehen. Nahezu alle Betriebsfürsorgerinnen - ob anerkannte Sozialarbeiter oder mit anderer Vorbildung, ob mit Ausbildung in Methoden in jüngster Zeit oder mit länger zurückliegender Ausbildung - äußerten grundsätzlich das Bedürfnis nach Fortbildung. Doch schien die Nachfrage schwer durch ein konkretes Angebot auf einen Nenner gebracht und befriedigt werden zu können - vor allem, da ein spezifisches gefächertes Angebot nicht besteht und bei der verhältnismäßig geringen Zahl und räumlich weiten Streuung der Betriebsfürsorgerinnen auch kaum zu stellen sein wird.

Es scheint daher wichtig, daß die betrieblichen Sozialarbeiterinnen ein spezifisches Angebot als Teil der allgemeinen Fortbildung durch Fachhochschulen, Berufsverbände etc. erreichen und erhalten ¹⁾.

In Holland erhalten die Fachbereiche für die Fortbildung der bedrijfsmaatschappelijk werker folgende Rangfolge:

1. Methodik
2. sozialpolitische Entwicklungen
3. Hauptgebiete der Betriebssoziologie und Betriebspsychologie
4. Betriebsorganisation
5. Unternehmensführung und Personalführung ²⁾.

Zu V.

Alle bisher erläuterten Voraussetzungen für die Position der betrieblichen Sozialarbeiterin können für die Durchsetzung dieser Position nur wirkungsvoll sein, wenn es gelingt, Eigen- und Fremder-

-
- 1) Die Fortbildungschancen für Betriebsfürsorgerinnen ohne Sozialarbeiterausbildung nehmen allerdings dadurch noch mehr ab - und ihre Isolierung zu. -
 - 2) Gedachten over bedrijfs maatschappelijk werk, a. a. O., S. 41 ff.

wartungen zu prägen bei der Sozialarbeiterin im Betrieb und in der Gesellschaft und einen gewissen Konsensus zwischen diesen Erwartungen an Sozialarbeit herzustellen in der Weise, daß sinnvoll zusammenhängendes soziales Handeln für die einzelne Sozialarbeiterin nicht isoliert, sondern durch "flexible Identifikation"¹⁾ mit bestimmten zu institutionalisierenden Zwecken und Normen des Berufes möglich wird²⁾. Es konnte im Rahmen dieser Arbeit in keiner Weise gelingen, eine verbindliche Definition der betrieblichen Sozialarbeit - ihrer Aufgaben, Normen, Zwecke, Ziele - aufzustellen. Doch möchte sie als ein Beitrag verstanden werden, der aufweist, daß die Sozialarbeit selbst solche - wenn auch auf Zeit - verbindliche Definitionen herausfordert. Wenn auch festgestellt werden kann, daß der Sozialarbeiterin zunächst ein hohes Maß an Autonomie bei der Gestaltung ihrer Position zur Verfügung steht, - ja abverlangt wird, so braucht sie doch Hilfe, um ihre Erwartungen und Fähigkeiten im sozialen Kontext Betrieb zu entwickeln, ihm anzupassen und in ihm einzusetzen. Schon Autonomie kann nicht in Isolierung gedeihen. Von daher werden Berufsbild, Code, Verbandsarbeit, fachinterne Diskussion³⁾ etc. wichtig für die betriebliche Sozialarbeiterin als konstruktive und korrigierende Hilfe. Durch Klärung und Vermittlung gemeinsamer Strukturen und durch Kooperation kann es sicherlich gelingen, im Betrieb selbst ein Bild der Funktion zu entwerfen und Erwartungen zu formen, die der betrieblichen Sozialarbeiterin mehr Sicherheit und Entlastung vermitteln für faktisches Handeln "in der Vielzahl konfliktreicher Systembeziehungen und Systemanforderungen"⁴⁾ des Industriebetriebes.

1) Claessens, a. a. O., S. 55.

2) Vgl. Luhmann, a. a. O., S. 58 ff.

3) Siehe oben, S. 143 ff. und S. 166 ff.

4) Luhmann, a. a. O., S. 55.

Die interdisziplinäre Diskussion, in die Vertreter der Praxis, der Verbände, der Forschung und Lehre einbezogen werden sollten, kann Beiträge für die Durchsetzung einer Position im Betrieb liefern. Indem Erwartungen klärend aufeinander abgestimmt werden, werden der Stress der Unsicherheit und damit Intrarollenkonflikte im Rollen-Set¹⁾ der Position der Sozialarbeiterin im Betrieb gemildert. Auch die Sozialarbeitsforschung könnte zur Klärung der Sachfragen und zur vermittelnden Korrektur der Eigen- und Fremderwartungen beitragen. Nicht zuletzt aber erscheint Öffentlichkeitsarbeit²⁾ notwendig, um in Betrieb und Gesellschaft ein Bild der betrieblichen Sozialarbeiterin zu entwerfen, das ihr Anerkennung zu verleihen vermag. Die traditionell vorgeformten Verhaltenserwartungen an die Sozialarbeiterin allgemein und im Betrieb erscheinen bisher geradezu ungeeignet, um für sie eine Position in Betrieb und Gesellschaft zu erwerben und zu behaupten.

Die betriebliche Sozialarbeiterin könnte in der Öffentlichkeitsarbeit sicherlich selbst Beiträge aus der Praxis - von ihrer autonomen Position her - liefern, um mehr und adäquate heteronome Erwartungen zu schaffen. Sie scheint besonders geeignet, das Bild der

-
- 1) Vgl. Robert K. Merton, Der Rollen-Set: Probleme der soziologischen Theorie, in: Heinz Hartmann (HG): Moderne amerikanische Soziologie, Stuttgart 1967, S. 255 ff. Merton definiert dort: Unter Rollen-Set verstehe ich die Kombination von Rollenbeziehungen, in die eine Person aufgrund ihrer Inhaberschaft eines bestimmten sozialen Status verwickelt ist (ebenda, S. 260).
 - 2) An dem mit zunehmender Dringlichkeit geäußerten Ruf nach Öffentlichkeitsarbeit aus Kreisen der Sozialarbeit ist sowohl die Statusunsicherheit der Sozialarbeit als profession abzu-lesen (vgl. Wilensky, a. a. O., S. 315) als auch das Bewußtsein eines dringenden Nachholangebotes an korrigierender, zeitgemäßer Information über Sozialarbeit (vgl. Bericht über ein Seminar der Vereinten Nationen über Öffentlichkeitsarbeit in der Sozialarbeit im Oktober 1968 ohne Verf., in: Nachrichtendienst, J. 49, H. 3, März 1969, S. 64 ff.

"Fürsorgerin" zu modifizieren. Im Betrieb hat sie nicht nur die Möglichkeit, das Bild ihrer Berufsrolle in bezug auf das Eigenverständnis mit mehr Ansprüchen an Eigenschaften wie Selbständigkeit, Durchsetzungsvermögen, Einfallsreichtum, Anspruch an ein persönliches Leben und Freizeit, gute Bezahlung usw. auszuformen. Sie könnte auch anderen das Konzept einer modernen Sozialarbeiterin aufzeichnen und somit selbst zur Überwindung der "autonomen Position" als Interimslösung beitragen - und zugleich zur Überwindung der Crux, in der sich das Verständnis aller Sozialarbeit befindet¹⁾.

Zu VI.

Diese Crux des Verständnisses der Sozialarbeit wird an der betrieblichen Sozialarbeit besonders deutlich - doch der Betrieb fordert zugleich zu ihrer Überwindung heraus. Die Sozialarbeiterin muß für ihre Arbeit im Betrieb eine Balance herzustellen wissen zwischen den "traditionalen" Qualitäten der Sozialarbeit - wie etwa Dienen, Verständnis, Einsatzbereitschaft - und dem in der modernen Arbeitswelt notwendigen rationalen Durchsetzungsvermögen. Sie braucht Spontaneität, Beweglichkeit, Erfindungsgeist, sie braucht aber auch Anpassung und Geduld, um ihr Konzept betrieblicher Sozialarbeit durchzusetzen und durchzuhalten.

Damit wird das Problem von Wandel und Anpassung - ein Kardinalproblem der heutigen Soziologie und Zeit - auch zu einer wesentlichen Fragestellung für die mögliche Durchsetzung der Position der betrieblichen Sozialarbeiterin. Es gilt zunächst, das Handlungskonzept so auszuformen und zu definieren, daß ihr Sozialarbeit im Industriebetrieb als integrierte Funktion ermöglicht wird. Das bedeutet Wandel im Selbstverständnis der Sozialarbeit, es bedeutet aber auch Anpassung i. S. von Funktionieren im Industriebetrieb.

1) Siehe oben, S. 183 ff.

Sodann gilt es, die Erwartungsstrukturen - und zwar die der Eigen- und Fremderwartungen - zu generalisieren, so daß sie das faktische Handeln durch anerkannte Normen zu sichern vermögen und doch Raum für die Auffindung neuer Wege und Möglichkeiten lassen. Auch hier wird also zugleich Anpassung und Wandel verlangt. Denn "ein soziales System, das in einer unkontrollierbaren veränderlichen Umwelt bestehen will, benötigt eine generalisierte Erwartungsstruktur, die invariant gehalten werden kann und trotzdem elastisch genug ist, um differenzierte Reaktionen zu ermöglichen"¹⁾.

1) Luhmann, a. a. O., S. 60.

Anhang

Rundschreiben und die verschiedenen

Interview-Leitfaden

Anlage 1

SOZIALFORSCHUNGSSTELLE AN DER UNIVERSITÄT MÜNSTER
Dortmund, Rheinlanddamm 199

Firma

46 Dortmund, d. 2.6.1965

.....

Sehr geehrte Herren !

Die Sozialforschungsstelle der Universität Münster beabsichtigt eine Untersuchung über den Sozialarbeiter im Industriebetrieb durchzuführen. Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie uns durch die Beantwortung und baldige Rücksendung der folgenden Fragen ermöglichen würden, die Betriebe in Ihrem Bundesland, die einen Sozialarbeiter beschäftigen, zu erfassen.

Beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb eine sozialfürsorgerische Fachkraft ? ja/nein +

Falls ja, ist sie/er staatlich anerkannter Sozialarbeiter ? ja/nein

Falls nein, welche Berufsvorbildung hat sie/er ?

.....

Arbeitet sie als Werksfürsorgerin/Werksschwester/Sozialberaterin in der Sozialabteilung/Personalabteilung als

..... (Sonstiges) ?

Haben Sie früher eine Werksfürsorgerin beschäftigt ? ja/nein

Falls ja, von bis

Dürfen wir Sie zum Schluß noch um den Namen des (leitenden) Sozialarbeiters bitten ?

Herr
Frau
Fräulein

Wir danken für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

+ Zutreffendes bitte
unterstreichen.

Anlage 2

FRAGEBOGEN I

Betriebliche Sozialarbeiterin

Zusicherung der Anonymität

Datum:

Uhrzeit:

I. Allgemeines

1. Betrieb: Tel. :
Anschrift:
Branche:
Rechtl. Betriebsform:
Zahl der Beschäftigten: davon Frauen:
Zugang zum Arbeitsplatz: ja/nein
Ausländische Arbeiter:

2. Sozialarbeiterin: Frau
Fräulein

Geburtsjahr:

Betreuen Sie noch andere Betriebsstätten ja/nein

Haben Sie im Betrieb Kollegen ? ja/nein

Sind Sie staatlich anerkannte Sozialarbeiterin ? ja/nein

wenn nein, welche andere Vorbildung
haben Sie ?

3. Wie bezeichnen Sie Ihr Arbeitsgebiet:
Betriebsfürsorge
Werksfürsorge
Sozialberatung

Wie nennen Sie sich ?

Seit wann sind Sie im Betrieb beschäftigt ?

4. Haben Sie die Arbeit hier im Betrieb aufgebaut ? ja/nein

wenn nein, seit wann besteht sie ?

wenn ja, wie haben Sie darauf hingewiesen und sie eingeführt ?

Handzettel

Anschlag

Werkszeitung

Betriebsversammlung

Haben Sie besonders auf das Schweigegebot
hingewiesen ?

ja/nein

5. Hatte die Arbeit früher eine andere
Bezeichnung ?
wenn ja, welche ?

ja/nein

6. Wem sind Sie direkt unterstellt ?

dem Chef
der Sozialabteilung
der Personalabteilung
dem Arbeitsdirektor.

7. Wo befindet sich Ihr Arbeitsraum ?
Haben Sie ihn für sich alleine ?

8. Haben Sie eine Schreibkraft ?
Wenn ja, stundenweise oder ganztägig ?

ja/nein

9. Haben Sie eine Kartei ? von allen Beschäftigten ?
nur von den Ihnen bekannten Fällen ?
Wie oft wird sie durch Meldungen von der Personal-
abteilung auf den laufenden Stand gebracht ?

10. Steht Ihnen ein Dienstwagen zur Verfügung ?
Fahren Sie ihn selbst oder ein Fahrer ?
Oder machen Sie Dienstfahrten mit dem eigenen Wagen ?

II. Welche zusätzlichen sozialen Einrichtungen Wo und wie sind
und Maßnahmen betreibt Ihr Betrieb ? Sie beteiligt ?

1. Unterstützung in besonderen Notfällen
a) Krankheit
b) Sterbegeld
c) Sonstiges
2. a) Wie ist das Bewilligungsverfahren ?
aa) Antragstellung beim Betriebsrat/Werksfürsorge
bb) Prüfung des Antrages durch
cc) Bewilligung durch
- b) Wie werden die Mittel aufgebracht ?
aa) im Einzelfall vom Betrieb
bb) Aus einem Sozialfond/Stiftung/eingetragenen
Verein

cc) ohne/mit Beteiligung der Belegschaft

in Form von Pfennigkasse/monatliche Zahlung
der Belegschaftsmitglieder in Höhe von DM
Sonstiges

dd) Zuschüsse der Unternehmensleitung

2. Gelder oder Geschenke zu besonderen Anlässen

- a) Dienstjubiläum
- b) Firmenjubiläum
- c) Maigeld
- d) Hochzeit
- e) bei Geburt
- f) Kommunion, Konfirmation, Jugendweihe
- g) Weihnachtsgeld
- h) Weihnachtskindergeld
- i) Kauf von Kartoffeln und Kohlen
- j) Geburtstag

3. Darlehen in besonderen Fällen, wie

4. Rentnerbetreuung

5. Prämien zur zusätzlichen

- a) Unfallversicherung
- b) Altersversicherung

6.

- a) Werksarzt
- b) Hauspflegerin
- c) Krankenbesuche
- d) Krankenhausbesuche

7. Einrichtung und Unterhaltung von Heimen

- a) Lehrlingsheime
- b) Ledigenheime
- c) Altersheime
- d) Gastarbeiterheime

8. Einrichtung und Unterhaltung von

- a) Kindergärten Frauenbetrieb ja/nein
- b) Kinderhorten
- c) Haushalts- und Handarbeitsschulen

9. Einrichtung und Unterhaltung von
 - a) Umschulungswerkstätten
 - b) Versehrtenwerkstätten
10. Einrichtung und Unterhaltung von
 - a) Werkskantinen
 - b) Verkaufs- und Versorgungseinrichtungen
 - c) Zuschüsse zur Werksverpflegung
11. Herausgabe einer Werkszeitschrift
12. Kulturelle Maßnahmen und Einrichtungen
 - a) Werksbibliothek
 - b) Zuschüsse zu Theater- und Konzertbesuchen
 - c) Werksorchester, -gesangsverein
 - d) Werksportverein
 - e) Werksportanlagen: Ausgleichssport, Leistungssport
13. Erholungsmaßnahmen
 - a) werkseigene Heime
 - b) Verschickung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern
Vertragsheime
Zuschüsse
 - c) Kinderverschickung
Vertragsheime
Zuschüsse
 - d) Mütterverschickung der Ehefrauen
Vertragsheime
Zuschüsse
 - e) Familienerholung
14. Bereitstellung von Werkswohnungen: Mietbeihilfen
15. Urlaubsgelder
16. Betriebsausflüge
 - a) für Jugendliche
 - b) für Erwachsene
 - c) für die gesamte Belegschaft

e) Hausbesuche aus anderen Anlässen

aa) nur auf Bitten des Betroffenen

bb) auf Bitten anderer betrieblicher Stellen, z.B.

Betriebsrat

Meister

Werksarzt

Sozialabteilung

Personalabteilung

nur nach Rücksprache mit dem Betroffenen

ja/nein

cc) auf Hinweis der öffentlichen und privaten Fürsorge

dd) Zur Problematik der Hausbesucher

3. Mitwirkung bei personellen und Arbeitsplatzfragen

a) Einstellungen

Einführung am Arbeitsplatz

Wird auf ihre Tätigkeit hingewiesen ? Wie ?

b) bei Versetzungen

c) bei akuten Schwierigkeiten am Arbeitsplatz

d) Gestaltung des Arbeitsplatzes

e) bei Entlassungen

f) wer schaltet sie ein ?

4. Besondere Beachtung der Probleme der arbeitenden Frauen, insbesondere der Mütter ?

5. Besondere Beachtung auch der ungelernten Jugendlichen und ihrer Eingliederung in den Betrieb ?

6. Besondere Beachtung der Gastarbeiter und ihrer Eingliederung in den Betrieb ?

7. Mitwirkung beim werksärztlichen Dienst ?
In welcher Form ?

B. Zusätzliche Aufgaben in Betrieben mit Zugang zum Arbeitsplatz

8. Betriebsrundgang ja/nein

Wenn ja, wie oft ?

9. Überwachung der hygienischen Einrichtungen und der Aufenthaltsräume
10. Unterhaltung einer Verbandsstube
11. Mitwirkung beim Mutterschutz
12. Besondere Beachtung der Atmosphäre am Arbeitsplatz der Jugendlichen ?
Kümmern Sie sich um die Problematik der sexuellen Gespräche der Erwachsenen für den Jugendlichen am Arbeitsplatz ?

IV. Wie ist Ihre Stellung im Betrieb, die Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit mit den einzelnen betrieblichen Instanzen ?

1. Wie ist Ihr Kontakt zum Chef / Arbeitsdirektor / Vorstand ?
 - a) haben Sie jederzeit direkten Zugang ?
 - b) von welcher Seite geht bei Kontaktaufnahme vorwiegend die Initiative aus ?
 - c) Werden Sie direkt und/oder indirekt eingeschaltet ?
 - d) Werden Sie offiziell und/oder inoffiziell eingeschaltet ?
 - e) Besteht von dieser Seite aus aktives Interesse an Ihrer Arbeit ?
Können Sie Beispiele nennen ?
2. Wie ist das Zusammenwirken mit der Sozialabteilung ?
 - b) von welcher Seite geht bei Kontaktaufnahme die Initiative aus ?
 - c) werden Sie direkt und/oder indirekt eingeschaltet ?
 - d) Werden Sie offiziell und/oder inoffiziell eingeschaltet ?
 - e) Besteht von dieser Seite aktives Interesse an Ihrer Arbeit ?
Können Sie Beispiele nennen ?
3. Wie ist das Zusammenwirken mit der Personalabteilung ?
 - b) von welcher Seite geht bei Kontaktaufnahme die Initiative aus ?
 - c) Werden Sie direkt oder/und indirekt eingeschaltet ?
 - d) Werden Sie offiziell und/oder inoffiziell eingeschaltet ?

- e) Besteht aktives Interesse an Ihrer Arbeit von dieser Seite aus ?
Können Sie Beispiele nennen ?
4. Finden Dienstbesprechungen statt ?
Wie oft ?
Werden Sie regelmäßig/fallweise daran beteiligt ?
5. a) Wie ist Ihre Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ?
b) Wie hat sie sich im Laufe der Zeit entwickelt ?
c) Wer hat die ersten Kontakte aufgenommen ?
d) Bei welchen Anlässen nimmt wer Kontakt auf ?
e) Besteht für Ihre Arbeit Interesse, Duldung, Ablehnung, Mißtrauen, Förderung ?
6. Welche Kontakte bestehen zu den "mittleren Führungskräften", wie Meistern und Abteilungsleitern ?
7. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit dem Werksarzt ?
a) Besteht Teamarbeit oder sind Sie nur Sprechstundenhilfe ?
b) Was sind Ihre Aufgaben in diesem Zusammenhang ?
c) Welches Vorschlagsrecht haben Sie ?
8. Welche Kontakte haben Sie zur öffentlichen und privaten Sozialhilfe ?
9. Fühlen Sie sich von den betrieblichen Stellen persönlich anerkannt und bestätigt in Ihrer betrieblichen Funktion ?
10. a) Denken Sie, daß Ihre Arbeit für den Betrieb einen ökonomischen Effekt hat ?
b) Finden Sie das wichtig ?
c) Wird dieser von anderen Stellen anerkannt/gefördert ?

V. Persönlicher Berufsweg, Erfahrungen und Stellung im Betrieb

1. Berufsweg

- a) Schulabschluß
- b) Sozialausbildung
Sozialschule ? wann ?
Staatliche Anerkennung ?
- c) Andere Ausbildung
- d) Berufslaufbahn
- e) Haben Sie zu Beginn Ihrer betrieblichen Arbeit
im Produktionsprozeß gearbeitet ?

2. Sind Sie ledig / verheiratet / verwitwet / geschieden ?

Glauben Sie, daß Ihr Familienstand Auswirkungen
auf Ihre Stellung im Betrieb hat ?

3. Bezahlung

Kennen Sie die Empfehlungen für die Vergütung der be-
trieblichen Sozialarbeiterinnen, die der Deutsche Berufs-
verband für Sozialarbeiter e. V., Düsseldorf, 1966
herausgegeben hat ? (zur Einsicht übergeben). Was
würden Sie sagen, wie Sie danach bezahlt werden ?

- a) angemessen
- b) besser
- c) schlechter

4. Fortbildung und Organisation

- a) Haben Sie am Ort Kontakte zu anderen Werksfür-
sorgerinnen ?
- b) Nehmen Sie an Tagungen zur Fortbildung und zum
Interessenaustausch mit Kolleginnen teil ?
Wann zuletzt ?
Von wem und wo organisiert ?
Welche Themen interessieren ?
- c) Gehören Sie einer Berufsorganisation an ?
ja / nein

VII. Eindruck des Interviews :

1. a) Die Sozialarbeiterin war aufgeschlossen für die
Fragenkomplexe:
 b) nicht aufgeschlossen für die Fragenkomplexe:
2. Die Arbeit macht folgenden Eindruck :

Anlage 3

Aus: Richtlinien und Empfehlungen, erarbeitet vom Deutschen
Berufsverband der Sozialarbeiter e. V., Fachgruppe Werksfür-
sorge, Düsseldorf - Stand: November 1965

Gehaltsgruppen und Gehaltsempfehlungen

1. Gehaltsgruppen

- a) Betriebliche Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung, ausgebildet an einer im Bundesgebiet anerkannten Fachschule (Höhere) für Sozialarbeit.
- b) Betriebliche Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung mit mehr als dreijähriger Tätigkeit oder betriebliche Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung, die sich in Ausübung besonderer Aufgaben aus Gruppe a) herausheben.
- c) Betriebliche Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung in leitenden Stellungen in größeren Werken und einem Arbeitsgebiet, dessen Umfang an Bedeutung die Merkmale der Gruppe b) übersteigt.

2. Gehaltsempfehlungen

Gruppe a)

ab staatlicher Anerkennung bis zum	
28. Lebensjahr	DM 950, --
vom 28. - 30. Lebensjahr	DM 1.000, --

Gruppe b)

mindestens 30. Lebensjahr	DM 1.100, --
nach mindestens 2-jähriger Tätigkeit in Gruppe b)	DM 1.200, --
nach mindestens 4-jähriger Tätigkeit in Gruppe b)	DM 1.300, --

Gruppe c)

Spitzenkräfte nach freier Vereinbarung	ca. DM 1.500, --
--	---------------------

3. Berufspraktikanten - Unterhaltsbeihilfe DM 560, --

Anlage 4

FRAGEBOGEN II

CHEF / ARBEITSDIREKTOR / PERSONALCHEF / LEITER DER
SOZIALABTEILUNG

Zusicherung der Anonymität:

Datum:

Uhrzeit:

Betrieb:

Anschrift:

Name:

1. Was halten Sie für die wichtigsten Aufgaben der betrieblichen Sozialarbeiterin ?
 - a) innerbetrieblich :
 - b) außerbetrieblich :
2. In welchen Fällen schalten Sie die Sozialarbeiterin ein ?
in welchen Fällen informieren Sie sie ?
3. Stellen Sie einen Wandel in den Aufgaben - etwa von der materiellen zur psycho-sozialen Hilfe fest ?
4. Paßt sich die Sozialarbeiterin diesem Wandel an ?
Fördert sie ihn bewußt ?
5. Aus welchen Gründen halten Sie den Einsatz einer Sozialarbeiterin im Betrieb für sinnvoll oder nicht ?
6.
 - a) Glauben Sie, daß die Sozialarbeit im Betrieb den Gesichtspunkten moderner Betriebsführung entspricht, d.h. daß sie eine echte betriebliche Funktion hat ?
 - b) Oder halten Sie die Arbeit für mehr ein traditionsbedingtes wohlfahrtspflegerisches Anhängsel ?
7.
 - a) Lassen Sie die Sozialarbeiterin an betrieblichen Problemstellungen teilnehmen ?
 - b) nimmt sie an Beratungen regelmäßig oder fallweise teil?
8. Finden Sie, daß der Einsatz der Sozialarbeiterin im Betrieb für diesen einen ökonomischen Effekt hat ?

9. (Staatlich anerkannte Sozialarbeiterin ja/nein)
Finden Sie, daß die betriebliche Sozialarbeiterin für ihre Aufgaben richtig vorgebildet ist ?
10. Wie wird nach Ihrer Ansicht ihre Arbeit bei der Belegschaft beurteilt ?
11. Wie ist die Aufgabenteilung und die Zusammenarbeit von Sozialarbeiterin und Betriebsrat ?
12. Hat sie sich verbessert oder verschlechtert im Laufe der Zeit ?
13. Wie könnte sie gegebenenfalls verbessert werden ?
14. Wie ist die Zusammenarbeit von Werksarzt und Werksfürsorglerin ?
Besteht Teamarbeit oder fungiert sie als Sprechstundenhilfe ?
15. Wie ist die Zusammenarbeit der Sozialarbeiterin mit den Meistern und Abteilungsleitern ?
-

Eindruck des Interviews:

Anlage 5

FRAGEBOGEN III

Werksarzt

Zusicherung der Anonymität:

Datum:

Uhrzeit:

Betrieb:

Anschrift:

Name:

1. Wie gestaltet sich für Sie die Zusammenarbeit mit der betrieblichen Sozialarbeiterin ?
2. Bei welchen ärztlichen Maßnahmen arbeiten Sie regelmäßig mit ihr zusammen ?
3. In welchen Fällen schalten Sie die Sozialarbeiterin ein ?
4. In welchen Fällen wendet sich die Sozialarbeiterin an Sie ?
5. (Staatlich anerkannte Sozialarbeiterin: ja/nein)
Finden Sie, daß die Sozialarbeiterin die richtige Vorbildung für die Zusammenarbeit mit Ihnen hat ?
6. Wo liegt nach Ihrer Meinung der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ?
 - a) in der Beratung der Belegschaft in arbeitsbedingten und privaten Fragen ?
 - b) in der Gestaltung und Mitwirkung bei zusätzlichen sozialen Einrichtungen und Maßnahmen des Betriebes ?
 - c) Wo sollte der Schwerpunkt liegen ?
7. Welche Funktionen hat Ihrer Meinung nach die betriebliche Sozialarbeiterin ?
 - a) innerhalb des Betriebes ?
 - b) für den privaten Bereich der Belegschaft
 - c) in Zusammenhang mit dem werksärztlichen Dienst ?
8. Betrachten Sie die Sozialarbeiterin
 - a) als Sprechstundenhilfe
 - b) oder sind Sie an Teamarbeit interessiert ?

Eindruck des Interviews :

Anlage 6

FRAGEBOGEN IV

Betriebsratsvorsitzender

Zusicherung der Anonymität.

Datum:

Uhrzeit:

Betrieb:

Anschrift:

Name:

1. Nach § 56 des BVG steht dem Betriebsrat die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten und die Verwaltung der betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen zu.
Wie stehen Sie nun zum Einsatz einer Werksfürsorgerin hier im Betrieb ?
2. a) Finden Sie, daß sich die Arbeitsgebiete ergänzen ?
b) Oder kommt es zu Überschneidungen ?
3. a) In welchen Fällen wenden Sie sich an die Sozialarbeiterin ?
b) In welchen Fällen wendet sich die Sozialarbeiterin an Sie ?
4. a) Was halten Sie für spezielle Aufgaben des Betriebsrates ?
b) Was halten Sie für spezielle Aufgaben der Sozialarbeiterin ?
c) Was halten Sie für gemeinsame Aufgaben der beiden Instanzen ?
d) Auf welchen Gebieten halten Sie eine Zusammenarbeit für sinnvoll ?

5. (Staatlich anerkannte Sozialarbeiterin: ja/nein

Glauben Sie, daß es sinnvoll und zweckmäßig ist, unter den heutigen komplizierten Verhältnissen in unserer Gesellschaft und Arbeitswelt im Betrieb eine fachlich vorgebildete Sozialarbeiterin einzusetzen, die der Belegschaft mit fachlichem Rat und Hilfe zur Verfügung steht ?

6. Glauben Sie, daß die Unabhängigkeit der Sozialarbeiterin im Betrieb gewahrt wird ?

Eindruck des Interviews :

Anlage 7

SOZIALFORSCHUNGSSTELLE AN DER UNIVERSITÄT MÜNSTER E. V.
Dortmund

An alle
Direktoren der Höheren Fachschulen
für Sozialarbeit

Dortmund, d. 15.1.1968

Sehr

Im Rahmen unserer Studien über Probleme der modernen Sozialarbeit beschäftigt uns seit kurzem u. a. die Frage, welchen Platz die herkömmliche Werksfürsorge künftig in der modernen Sozialarbeit haben wird und soll. Zu diesem Thema läuft zur Zeit an der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät in Münster eine Dissertation, die auf einer regional begrenzten empirischen Untersuchung beruht. Um das Bild, das diese Untersuchung ergibt, abrunden zu können, möchte ich Sie bitten, uns mit Ihrer Stellungnahme zum Problem der Werksfürsorge vertraut zu machen. Dabei geht es uns vor allem um die Antwort auf zwei Fragen:

1. Wird die Werksfürsorge nach Ihrem Verständnis von Sozialarbeit jetzt und für die Zukunft noch als ein wichtiger Bestandteil des sozialen Berufsfeldes angesehen, und wenn ja, - warum, wenn nein - warum nicht ?
2. Was wird in der Ausbildung der Sozialarbeiter an Ihrer Lehrstätte getan, um auf die besonderen Aufgaben der Werksfürsorge als einer möglichen beruflichen Spezialisierung vorzubereiten ?

Ich wäre Ihnen sehr dankbar, wenn Sie uns mit Ihrer Stellungnahme zu diesen Fragen bei unseren Überlegungen helfen würden.

Mit freundlichen Grüßen

